

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH (BPBD) KABUPATEN KAMPAR**

¹⁾Rahmat Taufiq ²⁾Yulizar Baharuddin

¹⁾ Alumni Program Studi Manajemen STIE Bangkinang ²⁾ Dosen Program Studi Manajemen Pada STIE Bangkinang
--

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and motivation on employee performance in the Kampar District Regional Disaster Management Agency. Job stress is a feeling experienced by employees in dealing with work. This work stress, among others, unstable emotions, feelings of displeasure, can not relax, anxiety, tension, nervousness, increased blood pressure, and experiencing indigestion. Motivation is the encouragement of the individual to carry out certain activities in order to meet their needs so that the goal is finally achieved. While the performance is the level of success achieved by an employee in his work, which looks inside how the quality and quantity of an employee in doing a job. The analysis in this study uses multiple analysis with 65 respondents. Sampling uses the census method, while the hypothesis testing in this study uses the f test and t test. Based on the results of the study it can be concluded that simultaneously and partially, work stress and motivation significantly influence performance.

Keywords : *Job Stress, Motivation, Performance*

Pendahuluan

Indonesia berada pada wilayah yang rawan terhadap berbagai kejadian bahaya alam, yaitu seperti bencana geologi (gempa, gunung api, longsor, tsunami) dan hidro meteorologi (banjir, kekeringan, pasang surut, gelombang besar dan sebagainya). Bencana yang paling sering terjadi di Indonesia adalah banjir yang mengakibatkan tanah longsor. Kondisi morfologi di Indonesia yaitu relief bentang alam yang sangat bervariasi dan banyaknya sungai yang mengalir diantaranya menyebabkan selalu terjadinya banjir di Indonesia di setiap musim penghujan.

Faktor kondisi alam tersebut diperparah oleh meningkatnya jumlah penduduk yang menjadi faktor pemicu terjadinya banjir secara tidak langsung. Tingkahlaku manusia yang tidak menjaga kelestarian hutan dengan melakukan penebangan hutan yang tidak terkontrol juga dapat menyebabkan peningkatan aliran air permukaan yang tinggi dan tidak terkendali sehingga terjadi kerusakan lingkungan di daerah suatu wilayah sungai. Bencana banjir yang terjadi di wilayah Indonesia setiap tahunnya terbukti menimbulkan dampak pada kehidupan manusia dan lingkungannya terutama dalam hal korban jiwa dan kerugian materi.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar adalah salah satu lembaga Pemerintah Kabupaten Kampar non-Departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kampar dipimpin oleh seorang Kepala Pelaksana Badan yang memiliki tugas pokok memimpin, merumuskan, mengatur,

membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan bertanggung jawabkan kebijakan teknis penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang penanggulangan bencana. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dibantu oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga honorer. Adapun jumlah pegawai tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Jumlah Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)
Kabupaten Kampar Tahun 2014-2018

Tahun	Pendidikan Terakhir				Status Kepegawaian		Jumlah
	SMA	DII/III	S1	S2	PNS	Honor	
2014	70	2	17	4	49	44	93
2015	70	2	17	4	49	44	93
2016	57	2	19	4	47	35	82
2017	33	1	27	4	43	22	65
2018	25	0	34	6	40	25	65

Sumber : BPBD Kabupaten Kampar 2019

Dapat dilihat pada Tabel 1 tingkat pendidikan pegawai BPBD Kabupaten Kampar pada tahun 2014 hingga tahun 2016, tingkat pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan DII/III, S1 maupun S2. Akan tetapi pada tahun 2017 pegawai yang berpendidikan SMA berjumlah 33 orang dan tahun 2018 berjumlah 25 orang. Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi, Perkembangan dalam organisasi akan tercapai apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan organisasi.

Penanganan sumber daya manusia sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Indonesia sebagai Negara yang memiliki luas wilayah dan jumlah rakyat yang besar sudah menjadi keharusan memiliki suatu sistem pelayanan terpadu Negara di semua bidang. Dalam hal ini pengelola sistem tersebut kemudian kita kenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS ini merupakan aparatur Negara yang bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat baik secara profesional, jujur, adil, dan merata. Oleh karena itu, PNS harus berperilaku sesuai dengan amanat yang telah diberikan dan tidak menyalahgunakannya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai pada BPBD Kabupaten Kampar, stres kerja yang dialami pegawai pada BPBD Kabupaten Kampar adalah kondisi lapangan yang tidak sesuai dengan ekspektasi para pegawai, dimana mereka mempunyai tugas mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi, pekerjaan yang beresiko, mendesak dan berat. Tugas yang diemban, rentan terhadap stress karena tuntutan pekerjaan yang berat dimana setiap saat harus waspada terhadap bencana yang akan terjadi dan tidak bisa diprediksi. Bila stres kerja telah terjadi maka haruslah segera dicari solusinya, bila tidak akan menimbulkan kejadian-kejadian yang tak diinginkan, misalnya kinerja yang semakin memburuk, seringnya terjadi *missed communication* antara pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Pada dasarnya motivasi adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan

untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja (*situation*). Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja, kebutuhan rasa aman, motivasi untuk mendapatkan penghargaan, honorarium serta promosi adalah motivasi dalam mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar, motivasi kerja pada BPBD Kabupaten Kampar sangatlah rendah, hal ini ditunjukkan oleh beberapa perilaku pegawai yang datang terlambat tanpa alasan yang jelas, meninggalkan ruangan kerja bukan pada jam istirahat, serta kurang dapat melaksanakan tugas yang diberikan atasannya dengan penuh tanggungjawab. Motivasi kerja perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh oleh pimpinan dalam setiap jenjang struktur, karena motivasi tersebut dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, motivasi dapat dilihat dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai dapat dikatakan belum sepenuhnya baik seperti tingkat pemanfaatan jam kerja belum maksimal, kurang memiliki tanggungjawab pribadi dalam menyelesaikan laporan kegiatan yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti.

Mangkunegara (2011:179) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapi melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Menurut Sedarmayanti (2011:76) menyatakan bahwa stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Adapun menurut Siagian (2011:300) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Selanjutnya Mangkunegara (2011:157) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka (Rivai, 2009:33). Perbedaan individu memiliki konsekuensi adanya perbedaan tingkat stress yang dialami. Dengan kata lain, untuk tingkat stres yang sama, belum tentu masing-masing

karyawan merasakan efek yang sama. Faktor individu yang umum mempengaruhi respon stres terhadap seseorang antara lain: keturunan, usia, jenis kelamin, dukungan sosial, dan kepribadian. Persepsi, *locus of control*, pengalaman kerja, dan keyakinan diri merupakan faktor-faktor individu yang dapat mempengaruhi respon seseorang terhadap stress yang dialami.

Menurut Mangkunegara (2011:25) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Sedangkan menurut Rivai (2013:27) stres kerja didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek. Kemudian menurut Siagian (2011:26) stres kerja diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan pegawai sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya.

Motivasi

Menurut Luthans (2011:270) motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Mathis dan Jackson dalam Bangun (2012: 312) menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Menurut Emron, dkk, (2016:171) motivasi terdapat tiga hal yang saling berinteraksi serta saling bergantung yaitu pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan tujuan (*goals*).

Selanjutnya Menurut Rivai (2013:839) motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja dengan berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus dapat tercapai.
3. Sebagai inisiasi dan pengarahannya tingkah laku, pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
4. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
5. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam individu untuk melakukan kegiatan tertentu demi memenuhi kebutuhannya sehingga tujuannya akhirnya tercapai.

Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:260), mendefinisikan bahwa Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban

pekerjaannya. Kemudian menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270), menyatakan Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam pekerjaannya, yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

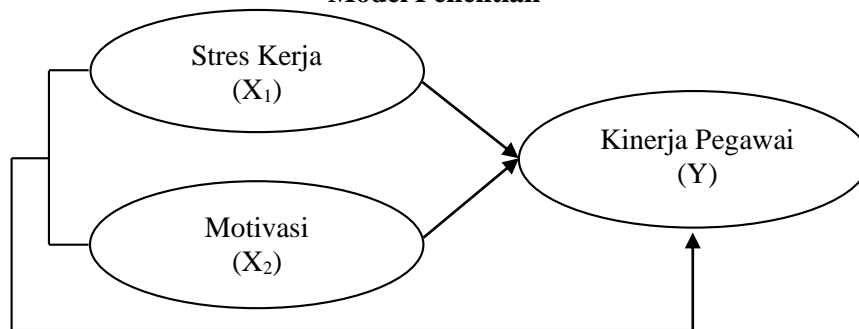
Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga stres kerja dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar.

Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas, maka model penelitian pada penelitian ini adalah pada gambar II.1 berikut :

**Gambar 1
Model Penelitian**



Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar selama 2 (bulan) yaitu pada bulan Agustus sampai dengan bulan September tahun 2019. Jenis data yang digunakan adalah data Kualitatif dan data Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar tahun 2018, seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode Sensus. Jadi, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 65 orang.

Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ dimana, Y = Kinerja pegawai, α = konstanta sebagai titik potong, β_1, β_2 = Koefisien Regresi, X_1 = Stres kerja, X_2 = Motivasi, dan ε = Error Term dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada α 5% (0,5).

Hasil Penelitian
Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian data dengan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisa Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8,997	3,329
	Stres Kerja	0,463	,087
	Motivasi	0,516	,135

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 2 tersebut diatas dapat juga disajikan dalam persamaan:

$$Y = 8,997 + 0,463X_1 + 0,516X_2$$

Nilai konstanta (*a*) adalah bernilai positif yaitu 8,997 artinya jika stres kerja dan motivasi bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai bernilai tetap sebesar 8,997 satuan. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja bernilai positif, yaitu 0,463, artinya setiap peningkatan variabel stres kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,463 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu 0,516, artinya setiap peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,516 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap (konstan) dan begitu juga sebaliknya.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 3 :

Tabel 3
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2317,463	2	1158,731	74,206	,000 ^b
Residual	968,137	62	15,615		
Total	3285,600	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai signifikan tersebut lebih kecil 0,050. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4 berikut :

Tabel 4
Hasil Uji t

No	Variabel	t Hitung	Sig	Keterangan
1	Stres kerja	5,316	,000	Berpengaruh Signifikan
2	Motivasi	3,827	,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 4 diatas diperoleh nilai t hitung variabel stres kerja (X_1) sebesar 5,316 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian nilai signifikansi t hitung untuk variabel stres kerja (X_1) lebih rendah dari alpha, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kampar. Variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,827 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi t hitung variabel motivasi (X_2) lebih rendah dari alpha, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kampar.

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar.
2. Secara parsial stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Emron, Edison. Yohny, Anwar dan Imas, Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill, New York
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Rosda, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Penerbit Rajagrafindo persada, Bandung
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Waluyo, L. 2009. *Mikrobiologi Lingkungan*. Penerbit UMM Press, Malang.