

Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja

Jesi Reza¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *The main task of the Samarinda Municipal Civil Service Police Unit is to carry out public order and public tranquility. In completing fieldwork dealing with targets, it will discuss work pressures caused by perceptions of workload that will affect work motivation on Samarinda Praja Police Unit officers. This study discusses the challenges between work stress and perceptions of workload as intervening with work motivation in the Samarinda Civil Service Police Unit. Measuring instruments used are scale of work motivation, scale of work stress and scale of perception of workload. This research uses quantitative research methods. The test used was a test track or test track with a total sample of 105 officers from the Civil Service Police Unit. Taking the subject using random sampling techniques. The results of this study indicate the fact about direct work stress on perceptions of workload of 0.679 with a Significant level of 0,000 (Sig. <0,000) and a direct influence on work stress at work -0,391 with a Significant level of 0,000 (Sig. <0,000).*

Keywords: *Job Stress, Perception of Workload, Work Motivation*

ABSTRAK. Tugas pokok dari Satuan Polisi Pamong Praja kota Samarinda penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Dalam melaksanakan tugas lapangan yang berhadapan dengan target, hal tersebut akan memicu terjadinya stres kerja dikarenakan adanya persepsi terhadap beban kerja yang dialami sehingga akan mempengaruhi motivasi kerja pada aparat Satuan Polisi Praja Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja sebagai intervening dengan motivasi kerja di Satuan Polisi Pamong praja Samarinda. Alat ukur yang digunakan adalah skala motivasi kerja, skala stres kerja dan skala persepsi terhadap beban kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Uji yang digunakan adalah uji Path atau uji jalur dengan jumlah sampel sebanyak 105 aparat Satuan Polisi Pamong Praja. Pengambilan subjek menggunakan teknik random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung stres kerja pada persepsi terhadap beban kerja sebesar 0,679 dengan taraf Signifikan 0,000 (Sig. < 0,000) dan adanya pengaruh secara langsung stres kerja pada motivasi kerja sebesar -0,391 dengan taraf Signifikan 0,000 (Sig. < 0,000).

Kata Kunci: Stres Kerja, Persepsi Terhadap Beban Kerja, Motivasi Kerja

¹ Email: jesi.reza@yahoo.com

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pada dasarnya ingin maju dan berkembang. Karyawan memiliki peranan dalam mewujudkan sebuah visi dan misi organisasi. Melihat peran penting karyawan tersebut, maka sebuah organisasi berusaha memberdayakan karyawan secara optimal menurut Simamora (dalam Prastiwi & Yuniasanti, 2014). Lebih lanjut Simamora (dalam Prastiwi & Yuniasanti, 2014) mengatakan bahwa karyawan sebagai salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi perlu mendapat perhatian yang khusus. Hal yang penting untuk menjadi titik perhatian adalah motivasi kerja. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja berdampak secara langsung pada kemajuan organisasi sehingga banyak organisasi berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya. Dalam dunia kerja, motivasi juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Motivasi kerja menurut Kusnadi (2002) adalah upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyedia kepuasan.

Robbins dan Counter (dalam Prastiwi & Yuniasanti, 2014) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Jadi jelaslah bahwa motivasi kerja tersebut berperan penting dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Karyawan dapat bekerja maksimal ketika motivasi kerja yang ada dalam dirinya tinggi.

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri di dalam pekerjaan. Oleh karena itu motivasi merupakan dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi seharusnya juga dimiliki oleh aparat Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp). Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dituntut untuk memiliki tanggung jawab yang tinggi, memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas, dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan dapat mematuhi

perintah atasan.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) kota Samarinda merupakan unsur pelaksana pemerintah kota Samarinda yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Samarinda. Kedudukan Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda merupakan unsur penunjang pemerintah daerah di bidang penegakan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah kota Samarinda. Tugas pokok dari Satuan Polisi Pamong Praja kota Samarinda sebagai unsur pengamanan dan pembantu Walikota dalam penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Satpol PP Samarinda bekerja sama dengan pihak polisi, polisi militer dan bahkan tentara dalam melaksanakan penertiban.

Pada Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda ada beberapa yang menunjukkan motivasi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda, adanya tugas yang menoton dimana harus menertibkan target dengan situasi kerja yang bising atau kacau setiap harinya yang membuat menurunnya semangat Satpol PP saat bekerja sehingga energi fisik dan energi psikologisnya sudah habis ketika mengatasi ketegangan saat penertiban, hal ini menunjukkan kurangnya dorongan dan semangat kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda. Selain itu beberapa aparat Satuan Polisi Pamong Praja juga mengatakan bahwa gaji yang dimiliki tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan seperti melakukan penertiban di masyarakat dengan kondisi yang ricuh dan banyak menguras energi. Menurut Simamora (dalam Prastiwi & Yuniasanti, 2014) Sebuah organisasi yang memiliki karyawan dengan motivasi rendah akan menyebabkan organisasi tersebut sulit berkembang.

Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri. Sependapat dengan Uno (2009) motivasi berasal dari motivasi eksternal atau motivasi yang berasal dari lingkungan dan motivasi internal atau motivasi yang berasal dari dalam diri. Pada Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda para anggota mempunyai motivasi yang berbeda-beda karena dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, sebagai Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda mempunyai tuntutan kerja yang berat dan tanggung jawab yang tinggi sama dengan halnya wawancara yang telah dilakukan peneliti. Seringnya berhadapan dengan

masyarakat yang tidak semua dapat ditertibkan dalam melakukan tugas membuat munculnya tekanan-tekanan didalam pekerjaan yang dapat disebut dengan stres kerja.

Menurut Robbins (2007), stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Kehadiran stres dalam pekerjaan tidak dapat dihindarkan dalam berbagai jenis pekerjaan. Individu memberikan reaksi yang berbeda-beda dalam menghadapi stres. Jika karyawan mengalami stres yang ringan maka akan berdampak positif pada pekerjaannya, hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik lagi.

Stres merupakan dampak penting dari interaksi antara pekerjaan dalam organisasi dan individu. Robbins (2007) mengatakan beberapa akibat dari stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku. Untuk gejala psikologis bisa ditunjukkan dari kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung, rasa marah, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, kehilangan konsentrasi dan lainnya. Gejala fisiologis, bisa diidentifikasi dari sering munculnya keluhan seputar sakit kepala yang timbul ketika sedang mengerjakan tugas, dan lainnya. Selain itu, gejala perilaku pada stres kerja dapat dilihat muncul. Gejala perilaku dapat diidentifikasi dari tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur. Pada Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda subyek mengatakan bahwa terkadang kehilangan konsentrasi dikarenakan suasana kerja yang ramai dan ricuh selain itu adanya rasa bosan didalam menjalankan tugas dimana target yang ditertibkan melakukan pelanggaran yang berulang-ulang. Hal tersebut dapat menimbulkan adanya stres didalam pekerjaan.

Menurut Lu et al. (2010) mengatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja lebih mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana disebabkan oleh beban kerja, kendala organisasi, dan konflik interpersonal. Ketika beban kerja merupakan suatu tantangan, karyawan akan mengambil lebih banyak tugas dan tanggung jawab sehingga termotivasi untuk melakukan dengan baik.

Penyebab adanya stres kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda karena ada faktor eksternal (lingkungan), karena didalam melakukan penertiban keadaan yang ricuh yang memicu adanya ketegangan dalam melaksanakan penertiban selain itu juga, adanya ketidak terimaan target untuk ditertibkan sehingga target penertiban tersebut melakukan pelanggaran yang sama sehingga dimana aparat Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda terkadang dalam melaksanakan tugas penertiban tidak tuntas atau tidak dapat terselesaikan disaat itu juga dikarenakan target penertiban melakukan pelanggaran yang berulang-ulang dan penertiban yang berulang-ulang juga sehingga dapat menimbulkan kejenuhan yang berdampak pada psikologis aparat Satuan Polisi Pamong Praja. Kemungkinan timbulnya stres kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda PP karena setiap anggota mempunyai persepsi bagaimana beban kerjanya. Stranks (dalam Triana dkk, 2015) menjelaskan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang menyebabkan seseorang menjadi disfungsi di dalam pekerjaan, stress kerja merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

Robbins (2007) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Menurut Robbins (2007) persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik.

Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Nurmianto, 2003). Beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu sedikit dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan

mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerakakan menimbulkan rasa kebosanan.

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2013) menunjukkan bahwa setiap individu yang bekerja dalam sebuah organisasi tentunya akan menghadapi berbagai macam karakteristik pekerjaan, untuk itu diperlukan penyesuaian – penyesuaian sehingga individu dapat memahami dengan baik, sehingga apabila individu dapat memahami dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja seseorang.

Berdasarkan rangkaian permasalahan yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Motivasi Kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda”.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Uno (2009) bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Uno (2009), indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi Internal
2. Motivasi Eksternal

Stres Kerja

Robbins (2007), stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (2007) gejala dari stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga aspek yaitu:

1. Gejala fisiologis

2. Gejala psikologis
3. Gejala perilaku

Persepsi Terhadap Beban Kerja

Walgito (dalam Triana dkk, 2015) yang mengemukakan bahwa persepsi merupakan proses pengorganisasian atau penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam diri individu.

Dhania (dalam Triana dkk, 2015) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Persepsi terhadap beban kerja adalah proses pengorganisasian atau penginterpretasian terhadap sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Aspek-aspek Persepsi Terhadap Beban Kerja

1. Kognisi terhadap penuhnya waktu kerja, tingginya usaha mental, tingginya stres
2. Afeksi terhadap penuhnya waktu kerja, tingginya usaha mental, tingginya stres
3. Konasi terhadap penuhnya waktu kerja, tingginya usaha mental, tingginya stress

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Uji yang digunakan adalah uji Path atau uji jalur, Analisis jalur (*Path Analysis*) bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 105 aparat Satuan Polisi Pamong Praja. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dapat mewakili populasi dengan semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dimasukkan menjadi anggota sampel (Hadi, 2004). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan aspek-aspek motivasi kerja, aspek-aspek stress kerja dan aspek-aspek persepsi terhadap beban kerja. Sebelum melakukan uji hipotesis, diadakannya uji linieritas dan uji normalitas. Penelitian ini menggunakan analisis statistik

dengan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui apakah adanya pengaruh secara tidak langsung antara stres kerja pada persepsi terhadap beban kerja ke motivasi kerja dan apakah adanya pengaruh secara langsung antara stres kerja pada motivasi kerja di aparat Satuan Polisi Pamong Praja. Hasil penelitian berdasarkan uji deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh hasil *mean* empirik 124,36 lebih tinggi dari *mean* hipotetik 110. Hal tersebut menunjukkan tingkat motivasi kerja responden aparat Satuan Polisi Pamong Praja cenderung tinggi dengan variasi skor yang tinggi. Motivasi kerja menurut Uno (2009) bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkan dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.

Motivasi kerja sangat diperlukan untuk didalam bekerja. Pentingnya motivasi kerja, dapat menyalurkan dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil yang optimal. Menurut Uno (2009), indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua yaitu, motivasi internal dan motivasi eksternal. Hal ini dapat dilihat bahwa kedua indikator, baik motivasi secara internal dan eksternal sangat mempengaruhi motivasi kerja sehingga hasil yang didapatkan adanya motivasi yang tinggi pada aparat Polisi Pamong Praja Samarinda.

Analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh hasil *mean* empirik 110,56 lebih rendah dari *mean* hipotetik 125 maka tingkat stress kerja responden cenderung rendah dengan variasi skor yang rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja yang diperoleh aparat Satuan Polisi Pamong Praja maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja.

Menurut Robbins (2007) gejala dari stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga aspek yaitu aspek fisiologis, psikologis dan perilaku, dari hasil penelitian yang telah dilakukan adanya pengaruh terhadap aspek fisiologis dan psikologis pada stres kerja di Satuan Polisi Pamong praja Samarinda. Responden berpendapat dalam melaksanakan tugas memerlukan tenaga yang banyak dan adanya

perasaan cemas atau gugup ketika melakukan penertiban. Dari hasil yang di dapatkan stres kerja di Polisi Pamong Praja cenderung rendah karena hal ini dapat dilihat dari sebaran data, rata-rata responden cenderung tidak mengalami adanya stres kerja yang berdampak secara fisiologis, psikologis maupun perilaku.

Hasil uji deskriptif pada variabel persepsi terhadap beban kerja diperoleh nilai *mean* empirik 116,88 lebih rendah dari *mean* hipotetik 127,5 maka tingkat persepsi terhadap beban kerja responden cenderung rendah dengan variasi skor yang rendah. Menurut Dhanis (dalam Triana dkk, 2015) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Apabila seseorang memiliki persepsi terhadap beban kerja yang rendah maka seseorang tersebut akan melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki.

Hasil penelitian pada uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel motivasi kerja sebesar 0,200 atau 20 persen, stres kerja sebesar 0,200 atau 20 persen dan persepsi terhadap beban kerja 0,200 atau 20 persen. Bila $p > 0,05$ atau 5 persen, maka data dinyatakan berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Artinya variabel motivasi kerja, stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja memiliki data berdistribusi normal.

Hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh yang linear antara stres kerja pada motivasi kerja dengan nilai $F = 1,398$ dan $Sig. = 0,115$ serta persepsi terhadap beban kerja pada motivasi kerja yang memiliki nilai *linearity* $F = 0,717$ dan $p = 0,874$ ($p > 0,05$) yang berarti hubungannya dinyatakan linier. Artinya antara stres kerja dan motivasi kerja memiliki hasil signifikansi 0,115 lebih besar dari 0,050 dan antara persepsi terhadap beban kerja dan motivasi kerja memiliki hasil signifikansi 0,874 lebih besar dari 0,050 sehingga terdapat pengaruh yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis jalur tahap satu, stres kerja dengan persepsi terhadap beban kerja memperoleh nilai $Sig. = 0,000$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja. Analisis determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,515 yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh stres kerja dan persepsi terhadap beban

kerja sebesar 51,5 persen. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh stres kerja secara tidak langsung pada persepsi terhadap beban kerja ke motivasi kerja dikarenakan signifikansi kurang dari 0,05 dan besarnya pengaruh stres kerja pada persepsi terhadap beban kerja sebesar 0,679.

Berdasarkan hasil analisis jalur tahap dua, stress kerja dengan persepsi terhadap beban kerja dengan motivasi kerja memperoleh nilai Sig. = 0,000 (Sig. < 0,05) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja pada motivasi kerja. Analisis determinasi (R²) diperoleh sebesar memperoleh R Square 0,502 yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja pada motivasi kerja sebesar 50,2 persen. Sedangkan terdapat pengaruh antara stres kerja pada motivasi kerja sebesar -0,338 dan pengaruh antara variabel persepsi terhadap beban kerja dengan motivasi kerja sebesar -0,391. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara stres kerja dengan motivasi kerja dengan taraf signifikan 0,000.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh langsung ke motivasi kerja dan juga berpengaruh secara tidak langsung dari stres kerja ke persepsi terhadap beban kerja (sebagai *intervening*) lalu ke motivasi kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah -0,338, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu, (0,679) x (-0,391) = -0,265489, dan total pengaruh stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja pada motivasi kerja sebesar -0,338 + (0,679 x (-0,391)) = - 0,603489.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh stres kerja secara tidak langsung pada persepsi terhadap beban kerja dan terdapat pengaruh secara langsung antara stres kerja pada motivasi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2005. *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Chaplin, J. P. 2008. *Kamus Lengkap Psikologi*. Alih Bahasa: Kartinni Kartono. Jakarta: Raja Grafindo.
- Daft, R. L. 2006. *Manajemen, Edisi 6, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gawron, V. J. 2008. *Human Performance, Workload, And Situation Awareness Measures Handbook, Second Edition*. USA: CRC Press Taylor & Francis Group.
- Ghozali, H. I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset. Hanurawan, Fattah. 2007. *Pengantar Psikologi Sosial*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan UM.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, C., Tribagus. 2013. Hubungan Karakteristik Pekerjaan, Status Pekerjaan Dan Imbalan Kerja dengan Motivasi Perawat Di Ruang Kelas III RSD Balung Kabupaten Jember. *The Indonesian Journal of the health Science*. Volume 4, No.1.
- Indy, H., Handoyono. 2013. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*. Volume 2, No. 2.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2008. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Kusnadi. 2002. *Masalah Kerja Sama, Konflik dan Kinerja*. Malang: Torada.
- Lu., Kao., Siu., Lu. 2010. Work stressors, Chinese coping strategies, and job performance in Greater China. *International Journal of Psychology*. Volume 45, No. 4, 294–302.
- Mutia, Mega. 2014. Pengukuran Beban Kerja Fisiologis dan Psikologis Pada Operator Pemetkan Teh dan Operator Produksi Teh Hijau di PT Mitra Kerinci. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*. Volume 13, No. 1 April :503 – 517.
- Nurmianto, Eko. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Prastiwi, & Yuniasanti. 2014. Hubungan Antara Model Komunikasi Dua Arah Antara Atasan dan Bawahan dengan Motivasi Kerja Pada

- Bintara di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Integratif*. Volume 2, No. 2 Desember: 9-10.
- Priyatno, D. 2009. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Yogyakarta: Media Kom.
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schultz, D., Schultz, S.E. 2006. *Psychology Work Today (9 Edition)*. New Jersey Pearson Education, Inc.
- Sunaryo. 2004. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Triana, Rahmi, & Putra. 2015. Kontribusi Persepsi Pada Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja Guru SMP Yang Tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan (3) (1) Januari: 5-6*.
- Uno, H. B. 2009. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wickens. 2000. *Engineering Psychology and Human Performance*. New Jersey U.S: Prentice Hall.