

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan

Muhammad Youri Jorkaef^{1*}, Kresna Febriyanto²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Kontak Email: yourijorkef07274@gmail.com

Diterima: 05/09/21

Revisi: 29/11/21

Diterbitkan: 24/08/21

Abstrak

Tujuan studi: Untuk mengetahui Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan

Metodologi: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dilakukan kepada petugas Lembaga Pemasyarakatan di Kota Tenggarong. Penelitian ini menggunakan desain *Cross Sectional*, yang mana desain ini mempelajari kolerasi antara faktor risiko dengan akibat dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis bivariat dengan menggunakan uji statistik yaitu uji *statistic spearman rho* dengan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$).

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara Motivasi kerja dengan stress kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan dengan nilai $p\text{-value} = 0.379 > 0.05$.

Manfaat: Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam penyelenggaraan program pendidikan ilmu kesehatan masyarakat, sebagai indikator keberhasilan dalam proses belajar mengajar selama perkuliahan, sebagai sumber referensi dan acuan dalam penelitian berikutnya serta sebagai informasi mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan stresskerja pada petugas Lembaga Pemasyarakatan

Abstract

Purpose of study: To determine the relationship between motivation work and work stress on wardens

Methodology: This study used a quantitative approach, which was carried out on correctional officers in Tenggarong City. This used a cross sectional design, in which this design studies the correlation between risk factors and consequences by using an observation or data collection approach. The analysis using statistical tests, namely the Spearman Rho statistical test with a significant level ($\alpha = 0,05$)

Result: The results of this study indicate that there is no significant relationship between motivation work and work stress on the wardens with the value of sig (2-tailed) = $0,379 > 0,05$.

Applications: The results of this study can be used as an evaluation material in the implementation of public health science education programs, as an indicator of success in the teaching and learning process during lectures, as a source of reference and reference in subsequent research and as information about the relationship between motivation work and work stress on the wardens.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Risiko

1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kawasan yang berkaitan dengan promosi, pengembangan, dan pemeliharaan lingkungan tempat kerja, kebijakan, dan program yang memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan emosi karyawan serta menjaga tempat kerja yang bebas dari bahaya aktual dan potensial yang dapat melukai karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja juga melindungi para pekerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat jasmani maupun rohani dalam bekerja dan meningkatkan sumber daya manusia untuk melakukan pencegahan dan pengobatan terhadap kecelakaan atau penyakit akibat kerja (Suárez Sánchez et al., 2017)

Bahaya ditempat kerja adalah proses terjadinya kecelakaan yang dapat mengakibatkan cedera, kerusakan pada peralatan dan juga dapat menimbulkan kerugian pada keselamatan dan jiwa seseorang. Kemudian ada bahaya yang dapat mengakibatkan stress pada pekerja yaitu bahaya psikologi karna beban kerja, kekerasan ditempat pekerja, tekanan pada saat bekerja, dan jam kerja yang panjang sehingga tidur tidak teratur. (Bayu Dharmas, 2017). Ada beberapa jenis bahaya kerja sebagai berikut yaitu bahaya fisik yaitu bahaya yang berasal dari faktor fisik seperti kebisingan, radiasi, getaran yang berlebihan, pencahayaan dan ruang kerja yang panas. Bahaya kimiawi yaitu bahaya yang berasal dari lingkungan kerja karena potensi bahaya sesuai dengan sifat dan kandungannya seperti iritasi dan keracunan. Bahaya biologi yaitu bahaya yang berasal dari makhluk hidup seperti jamur, bakteri dan virus. Bahaya ergonomi yaitu bahaya yang berasal dari cara kerja seperti postur janggal, penyanggahan beban yang buruk, gangguan otot dan saraf. Bahaya psikologi yaitu bahaya yang berasal dari

kondisi pekerjaan yang mengakibatkan gangguan mental seperti stres kerja, beban kerja, kondisi kerja yang tidak nyaman. (Utami, 2017)

Stres kerja merupakan keadaan diri dan jiwa seseorang yang tertekan atas pekerjaan yang melebihi batas kemampuan dan akan berdampak pada kesehatan jika terus dibiarkan tanpa ada solusi. Jika kesehatan karyawan terpengaruh oleh stres kerja maka harus cepat diselesaikan agar tidak mengganggu kinerja karyawan. Selain itu dapat mengganggu keuangan perusahaan yang disebabkan kurangnya produktivitas karyawan karena ketidakhadiran karena sakit dan tidak mampu bekerja, apabila stres dapat dicegah akan mengurangi kerugian perusahaan. (Havermans et al., 2018). Stres adalah gangguan tekanan yang dialami oleh individu dari lingkungan sekitar yang menyebabkan rasa emosional dan ketegangan fisik yang terjadi yang memicu terjadinya stres yang menyebabkan individu susah menanganinya. (Ramadan & Sunarti, 2020)

Stres kerja dapat mengganggu kepuasan kerja dan dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak sehat, kurang termotivasi, dan kurang aman dalam bekerja. terjadinya stres kerja dikarenakan adanya tuntutan dan tekanan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan agar bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pekerja. (Lu et al., 2017)

Ada beberapa gejala dari stres kerja yaitu gejala psikologis yaitu pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja yang timbul akibat stres dan dapat mengakibatkan kecemasan, ketegangan, kebosanan, mudah marah, menunda pekerjaan, dan kurangnya konsentrasi. Gejala fisiologis adalah menciptakan perubahan dalam metabolisme, menimbulkan sakit kepala, mempercepat detak jantung dan pernafasan, dan menyebabkan serangan jantung akibat dari stres. gejala perilaku adalah stres yang menyebabkan perubahan yang terjadi padadirinya sendiri seperti kebiasaan hidup, gelisah, nafsu makan berlebihan, merokok, dan gangguan tidur tubuh. (Putri Mattola, 2020)

Dampak yang terjadi akibat Stres kerja dapat merugikan diri sendiri dan perusahaan, terdapat beberapa dampak yang terjadi pada stres kerja yaitu kesehatan psikis terganggu karena terjadi ketegangan dan kekhawatiran bekepanjangan, mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, terganggunya kesehatan fisik dan akan mengalami penurunan sistem kekebalan tubuh yang mengakibatkan sakit seperti jantung, darah tinggi, maag, dan gangguan pencernaan, kinerja terganggu akibat karyawan banyak yang tidak masuk kerja karena pekerjaan yang tidak selesai dan banyak kesalahan yang dilakukan. (Jafar, 2018)

Stres memiliki nilai positif saat menawarkan potensi hasil ketika menjadi peluang meskipun ada nilai negatif pada stres. Ada empat jenis-jenis stres yaitu *distress* merupakan stres yang membahayakan individu karena mengalami efek seperti menguras energi individu yang berlebihan sehingga mudah terjatuh sakit dan permintaan pimpinan yang tidak menyenangkan, *hypostress* adalah stres yang timbul karena kurangnya dorongan seperti pekerjaan yang tidak teratur dan bosan, *eustress* adalah stres yang bermanfaat bagi tubuh karena menimbulkan kegairahan dan kebebasan seperti tekanan waktu kerja, tugas berkualitas tinggi, dan tanggung jawab yang timbul karena tantangan yang meningkat, *hyperstress* merupakan stres yang bersifat positif dan negatif tetapi stres ini membatasi kemampuan individu yang berdampak luar biasa pada saat mengalaminya seperti akibat dari serangan teroris yang tidak terduga-duga. (Setyaningsih, 2016)

Penyebab stres terjadi akibat penggabungan beberapa sebab dan tidak hanya disebabkan satu faktor, terdapat sejumlah penyebab stres kerja yaitu stresor organisasi yaitu terdapat penyebab stres yaitu peraturan atau kebijakan organisasi yang berlebihan menimbulkan tekanan pada karyawan. Stresor individual yaitu individu yang terdapat pada penyebab stres yaitu ketika menjalankan tugas terdapat tekanan yang ditimbulkan akibat dari konflik dengan karyawan lain. Stresor Ekstraorganisasi yaitu diluar organisasi terdapat penyebab stres yaitu perubahan teknologi, sosial, globalisasi, dan keluarga pada keadaan lingkungan eksternal yang mempengaruhi organisasi. Stresor Kelompok yaitu penyebab stres yang terdapat pada kelompok kerja yaitu berinteraksi antara karyawan setiap hari antara rekan kerja dan atasan. (Jafar, 2018)

Ada beberapa pengukuran stres yang terjadi pada karyawan yaitu tekanan kondisi kerja karyawan yang disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Rasa tidak puas dalam kondisi dan situasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan tidak memenuhi apa yang diharapkan. Mudah terkejut dalam banyaknya masalah sehingga selalu melamun dan ketika di sapa oleh rekan kerja langsung terkejut. Sulit berkonsentrasi dalam kondisi yang disebabkan oleh ruangan kerja yang tidak mendukung. Depresi yang terjadi karena kondisi yang mempengaruhi kehidupan individu dan berupaya untuk melakukan bunuh diri. Suntuk merupakan kondisi tempat kerja yang monoton dan ingin pindah atau melakukan perubahan. Agresif yaitu kondisi yang tidak bisa menerima orang lain dan emosi yang tinggi. Tekanan dalam kondisi kerja karyawan yang disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Pelupa dalam banyaknya perselisihan atau masalah terhadap pimpinan dan rekan kerja. Pesimis dalam mendapat tugas dari pimpinan yang menyebabkan tidak semangat dan tetap berusaha mengerjakannya. (Ilmu dan Islam, 2015)

Indikator stres akan menjadi alat ukur dari seseorang yang mengalami stres kerja, ada beberapa indikator dari stres kerja yaitu *Behavioral effect* yaitu akibat dari perubahan bentuk perilaku pada karyawan yang akan mengalami kecelakaan akibat mengkonsumsi alkohol, obat-obat terlarang, merokok berlebihan, makan berlebihan, tertawa gugup, tidur berlebihan, dan emosi yang tidak terkendali. *Psychological effect* yaitu kondisi atau kesehatan tubuh karyawan mengalami penurunan

mengakibatkan kadar gula tinggi, keringat berlebihan, tubuh panas dingin, jantung berdetak kencang dan pupil mata jadi besar. *Subjective effect* yaitu karyawan mengalami cemas, frustrasi, letih, kehilangan kesabaran, gugup, merasa kesepian, depresi dan rendah hati. *Organizational effect* yaitu karyawan menjadi malas dalam bekerja dan akan mengakibatkan karyawan sering tidak masuk, ketidakpuasan kerja, tersaingi dari rekan kerja, dan rendahnya produktivitas. *Cognitive effect* yaitu konsentrasi yang buruk dan karyawan tidak mampu mengambil keputusan, sangat merasa terhadap kritik dan terkena mental. (Contoh et al., 2019)

Ada tiga pola untuk mencegah terjadinya stres kerja yaitu pola sehat yaitu mengelola waktu dan kesibukan agar tidak merasa tertekan dengan cara yang baik dan teratur dan mampu mengelola tindakan dan perilaku sehingga dapat mengendalikan stres menjadi sehat dan tidak menimbulkan gangguan. Pola patologis yaitu menghadapi berbagai gangguan fisik dan sosial-psikologis dan tantangan individu dengan cara tidak mampu untuk mengatur tugas dan waktu. Cara menghadapi stres yaitu dengan menetralkan stres, meningkatkan daya tahan, dan mengendalikan sumber stres. Pola harmonis yaitu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara harmonis, mengatur waktu secara teratur, selalu menghadapi tugas dengan tepat, maka dapat memberikan keharmonisan antara dirinya dan lingkungan. (Motivasi & Kinerja, 2018)

Faktor yang mempengaruhi stres kerja salah satunya yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya dorong seseorang untuk berkontribusi terhadap perusahaan agar dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan tersebut. Pada saat pekerja memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja maka akan memberi dampak yang bagus untuk perusahaan namun jika pekerja tidak memiliki motivasi untuk bekerja maka akan mendapatkan hasil yang tidak diinginkan. Beban kerja yang berat mengharuskan pekerja harus memiliki motivasi kerja agar target yang ditetapkan perusahaan terpenuhi. Hal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu ketika beban kerja menjadi berat dan tidak sesuai dengan kemampuan mereka. (Nanda, 2020)

Stres kerja yang terjadi pada petugas lembaga pemasyarakatan yaitu motivasi kerja. Motivasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk melakukan suatu kegiatan agar dapat mendapatkan hasil yang ingin dicapai, motivasi memiliki peranan yang penting bagi petugas lembaga pemasyarakatan karena apabila petugas mempunyai motivasi maka akan meningkatkan kinerja petugas dan kedisiplinan. Namun jika petugas tidak memiliki motivasi kerja maka petugas tidak bersemangat dalam bekerja, tidak mengikuti aturan, sering tidak masuk bekerja, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan bisa membuat sakit. Untuk itu pimpinan harus memberikan motivasi kepada petugas pemasyarakatan berupa bonus atau kenaikan gaji dan mengambil tindakan untuk memperbaiki sikap dan perilaku petugas pemasyarakatan maka akan berdampak pada tujuan organisasi yang ditetapkan. (Muliadi, 2015)

Motivasi kerja adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan pekerja dengan mempengaruhi nilai-nilai untuk mendorong arah perilaku kerja dan kekuatan perilaku. Ketika karyawan termotivasi maka dapat mengerahkan upaya terbaik dalam bekerja agar tercapai tujuan dan sasaran. Motivasi juga memberikan kepercayaan diri kepada pekerja untuk berkembang dalam organisasi. (Chrisnanda, 2017)

Prinsip-prinsip agar karyawan termotivasi yaitu prinsip komunikasi yaitu karyawan akan lebih mudah termotivasi jika pemimpin berkomunikasi segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan agar tercapai. Prinsip mengakui andil bawahan yaitu karyawan akan mudah termotivasi jika pemimpin mengakui peran dalam usaha mencapai pekerjaan yang telah diberikan. Prinsip partisipasi yaitu karyawan akan mudah termotivasi jika di kasih kesempatan untuk berpartisipasi dalam mengeluarkan ide untuk menentukan tujuan. Prinsip pendelegasian wewenang yaitu karyawan akan mudah termotivasi jika pemimpin memberikan wewenang untuk mengambil keputusan pada pekerjaan yang dilakukannya. (Kusumawati, 2018)

Ada dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah untuk memenuhi tujuan pribadi dan organisasi untuk memandu agar melakukan aktivitas yang menyenangkan mengarah pada kekuatan batin. Orang-orang yang secara intrinsik termotivasi memiliki dorongan internal yang membentuk perilaku dan inspirasi untuk melakukan tanggung jawab tanpa efek eksternal, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah untuk memenuhi tujuan pribadi dan organisasi untuk membimbing orang melaksanakan tanggung jawab dengan menggunakan paksaan untuk mendapatkan imbalan yang mengarah kepada kekuatan luar. Imbalan ekstrinsik berupa bonus, penghargaan, gaji, dan tunjangan. (Baljoon et al., 2019)

Cara mengukur motivasi kerja yaitu dengan menggunakan teori harapan, teori harapan menjelaskan bahwa ada manfaat mengukur sikap para karyawan untuk membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran dapat dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan sehingga dapat membantu manajemen tenaga kerja untuk mengetahui apa yang menyebabkan karyawan menjadi terdorong untuk bekerja atau tidak dan mengetahui apakah efektif cara pengubahan dalam memotivasi karyawan. (Putri, 2017)

Motivasi membuat pekerja menjadi semangat dalam bekerja dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan juga motivasi memberikan dampak positif terhadap karyawan dan perusahaan. Pimpinan yang berhasil seringkali menyediakan

suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan dalam hal memotivasi karyawan. Tujuan motivasi yaitu mendorong semangat karyawan, meningkatkan moral dan pengawasan, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertahankan loyalitas dan stabilnya pekerja. (Wijayanti, 2017)

Ada beberapa indikator motivasi yaitu tingkat usaha yaitu perusahaan perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam berperilaku dan karyawan bekerja keras untuk menunjukkan perilaku yang baik agar memberi dampak yang bagus bagi perusahaan. Tingkat kegigihan yaitu karyawan harus bekerja keras dengan baik ketika banyak masalah yang terjadi. Ketika karyawan memberikan pendapat atau ide kemudian pimpinan menyatakan kalau ide tersebut tidak lah benar, kemudian karyawan tetap percaya kalau idenya tidaklah salah dan tetap pada ide tersebut. Arah perilaku yaitu perilaku yang baik dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dan dapat berguna bagi perusahaan sehingga bisa menolong perusahaan mencapai tujuan dan pimpinan ingin karyawannya termotivasi agar diberikan tugas dengan tepat, tidak terlambat, dan menolong sesama rekan kerja. (Febriyanto, 2017)

Teknik memotivasi karyawan dengan berbagai pendekatan yaitu menggunakan kekerasan dengan cara pimpinan menekan bawahan agar termotivasi sesuai wewenang. Bersikap baik yaitu dengan memberi bonus, gaji, dan tunjangan agar menciptakan suasana kerja yang baik. Kompetisi yaitu menempatkan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan. Internalisasi yaitu pertimbangan terhadap perhatian, kepercayaan, keterampilan, dan kebebasan. Perundingan implisit yaitu setiap pekerjaan yang tercapai harus melakukan perundingan antara karyawan dan pimpinan untuk menentukan imbalan. (Putri, 2017)

Agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusia dapat tercapai maka motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi yang memadai, motivasi yang berpengaruh bagi karyawan untuk mendorong bekerja menjadi baik dengan cara memberi penghasilan kepada karyawan beserta keluarganya, lingkungan kerja yang menyenangkan, melengkapi fasilitas sarana dan prasana agar karyawan merasa terpenuhi dan akan mempengaruhi pekerjaan, supervise yang baik dengan cara pimpinan memberikan bimbingan kerja kepada karyawan, memberikan pengarahan, tujuannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik, di tetapkannya sistem dan produser kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan, agar dapat penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas dalam perusahaan maka karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh. (Jafar, 2018)

Lembaga Pemasyarakatan adalah tempat untuk membina narapidana yang proses pembinaannya di bawah kementerian hukum dan tanggung jawab dari pemasyarakatan, mengantisipasi hambatan yang ada dalam sistem pemasyarakatan agar penjara menjadi solusi untuk merubah diri narapidana menjadi lebih baik. Pembinaan ini bertujuan agar narapidana menyadari kesalahan, memperbaiki diri, tidak akan mengulangi kesalahan yang melanggar aturan, berperan aktif dalam masyarakat dan dapat diterima dilingkungan masyarakat. (Halimah et al., 2015)

Ada beberapa jenis lembaga pemasyarakatan yaitu enacted institutions yaitu lembaga ini dibentuk dengan sengaja agar memenuhi kebutuhan yang berawal pada kebiasaan masyarakat, contohnya lembaga perdagangan dan lembaga pendidikan. crecive institutions yaitu lembaga ini dibentuk dengan tidak sengaja yang didirikan adat istiadat masyarakat setempat, contohnya perkawinan dan agama. basic institutions yaitu lembaga ini sangat penting dibentuk karena untuk mempertahankan tata tertib masyarakat, contohnya keluarga dan sekolah. operative institutions yaitu lembaga ini dibentuk untuk mencapai tujuan lembaga yang bersangkutan dalam mengumpulkan tata cara yang diperlukan. unsanctioned institutions yaitu lembaga ini dibentuk untuk memberantas kelompok pencuri dan pemeras. (Dewantara Jawa, 2019)

Tugas dari petugas lembaga pemasyarakatan yaitu untuk memasukkan narapidana ke lembaga dan mengeluarkan kembali narapidana dari lembaga. Petugas lembaga kemasyarakatan juga untuk membentuk perilaku narapidana yang tersesat menjadi lebih baik dan membuat narapidana menjadi taat hukum dan aturan agar bisa diterima kembali oleh lingkungan tempat tinggal, Kemudian ada kewajiban dari petugas lembaga pemasyarakatan yaitu berlaku adil, menjunjung tinggi hak narapidana, menjaga keseimbangan, memperhatikan keluhan kesah narapidana, menjaga keadilan narapidana, menjaga ancaman dan gangguan keamanan dan tidak menyakiti narapidana. Terdapat fungsi lembaga pemasyarakatan yaitu melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib di lembaga kemasyarakatan, melakukan pembinaan kepada narapidana agar menjadi lebih baik, mempersiapkan sarana, mengelolah hasil kerja dan memberikan bimbingan, melakukan perawatan dan kesehatan narapidana dan bimbingan kerohanian. (Eren Buahatika, 2019)

Dari uraian diatas, dimana motivasi kerja sangat mempengaruhi stres kerja terutama pada petugas lembaga pemasyarakatan kelas II A Kota Tenggarong. Maka peneliti bertujuan untuk mengukur adanya hubungan motivasi kerja dengan stres kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan, karena motivasi kerja dan stress kerja merupakan variabel yang mempengaruhi dan berkaitan satu sama lain. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PETUGAS LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A KOTA TENGGARONG TAHUN 2021".

2. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian kuantitatif

adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel biasanya diukur dengan alat penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis sesuai dengan prosedur statistik (García Reyes, 2013). Yang bertujuan untuk menganalisis adanya hubungan shift kerja dengan stres kerja pada petugas lembaga permasyarakatan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah petugas Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) sampel 50 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *uji statistic spearman Rho Correlation* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang terdiri dari pertanyaan identitas responden, variabel independen dan dependen penelitian yaitu motivasi kerja dan stress kerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah stress kerja diukur dengan menggunakan kuesioner *Depression Anxiety Stress Scale 21 (DASS 21)* dengan 21 pertanyaan yang berkaitan dengan Depression, Anxiety dan Stress, yang menggunakan 5 skala dalam hasil ukurnya dengan bobot sko 0-14 = Normal, 15-18 = Stres Ringan, 19-25 = Stres Sedang, 26-33 = Stres Parah dan skor >34 = Sangat Parah. Hasil dan data yang diperoleh kemudian akan dikategorikan berdasarkan tingkat stress kerja yang mana kuisisioner itu bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan stress kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan. Analisis data mencakup analisis univariat dan analisis bivariat yang menggunakan uji statistik *Spearman Rho Correlation* dengan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$).

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Analisis Univariat

A. Karakteristik responden

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Shift Kerja

USIA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
17-25	32	64.0
26-35	13	26.0
36-50	5	10.0
TOTAL	50	100.0

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Laki-laki	46	92.0
Perempuan	4	8.0
TOTAL	50	100.0

MASA KERJA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
<5 Tahun	38	76.0
>5 Tahun	12	24.0
TOTAL	50	100.0

SHIFT KERJA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Pagi	16	32.0
Sore	11	22.0
Malam	23	46.0
TOTAL	50	100.0

Sumber : Data Primer

3.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antar dua variabel. Analisis bivariat dalam penelitian ini adalah Hubungan Motivasi Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Tenggarong diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Korelasi Rank Spearman Antara Motivasi Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kota Tenggarong

Stres Kerja

	Tidak Stres	Stres Sedang	Total	Sig. (2- tailed)
Rendah	1 (2.0%)	0 (0.0%)	1 (2.0%)	0.379
Sedang	1 (2.0%)	0 (0.0%)	1 (2.0%)	
Tinggi	34 (68.0%)	14 (28.0%)	48 (96.0%)	
Total	36 (72.0%)	14 (28.0%)	50 (100%)	

Sumber : Data Primer

Dari hasil tabel 2 didapatkan hasil analisis korelasi rank spearman, N menunjukkan jumlah responden sebanyak 50 responden, responden dengan pekerja motivasi kerja rendah pada kategori tidak mengalami stres kerja sebanyak 1 responden dengan presentase (2.0%), responden dengan pekerja motivasi kerja sedang pada kategori tidak mengalami stres kerja sebanyak 1 responden dengan presentase (2.0%) dan pekerja yang mengalami stres kerja tinggi sebanyak 36 responden dengan presentase (72.0%) pada kategori tidak mengalami stres kerja. Terkait responden yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah dan motivasi kerja sedang pada kategori stres tidak terdapat pekerja yang mengalami dan pekerja pada motivasi kerja tinggi pada kategori stres kerja terdapat sebanyak 14 responden dengan presentase(28.0%). Nilai korelasi koefisien diperoleh angka 0.127. Besar korelasi yang terjadi antara kedua variable adalah 0.127 artinya terdapat korelasi koefisien kuat antara motivasi kerja dengan stres kerja pada petugas lembaga permasyarakatan. Sedangkan angka sig.(2-tailed) adalah 0.379 ($p>0.05$) sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan stres kerja pada petugas lembaga permasyarakatan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Petugas Lembaga Permasyarakatan kelas IIA di Tenggarong, maka dapat disimpulkan dari hasil identifikasi motivasi kerja didapatkan banyak petugas yang bekerja pada motivasi tinggi sebanyak 48 responden dengan presentase(96.0%) dibandingkan petugas dengan motivasi kerja rendah dan sedang. Hasil identifikasi stres kerja didapatkan pekerja yang mengalami stres kerja normal atau tidak mengalami stres kerja sebanyak 36 responden dengan presentase (72.0%) dibandingkan dengan pekerja yang mengalami stres sedang. Didapatkan hasil 0.379>0.05 dan memiliki koefisien korelasi 0.127 dengan hasil yang kuat artinya pada penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan stress kerja pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Kota Tenggarong.

SARAN DAN REKOMENDASI

Meningkatkan motivasi petugas lembaga pemasyarakatan dengan cara mengefektifkan peran pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga petugas dapat terpuaskan akan hasil kerjanya dan petugas diberi bonus agar dapat memacu semangat lagi dalam bekerja dan akan menurunkan stres kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan. Kemudian untuk Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dalam penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu acuan kedepannya untuk pemahaman tentang hubungan motivasi kerja dan stres kerja pada petugas lembaga pemasyarkatan sebagai refrensi dan peneliti lainnya yang ingin melanjutkan penelitian ini dapat menambah variabel lainnya dan bagi peneliti lain diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan refrensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih saya kepada Kepala Lembaga Per masyarakatan Kelas IIA Kota Tenggarong yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian. Terimakasih juga saya ucapkan kepada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah menyelenggarakan dan mendukung proyek KDM (Kalaborasi Dosen Mahasiswa) untuk menyelesaikan skripsi bagi mahasiswa tingkat akhir. Serta saya ucapkan kepada Dosen Pembimbing saya Bapak Kresna Febriyanto, M.PH yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan penelitian. Dan saya ucapkan terimakasih juga kepada teman satu kelompok KDM (Kolaborasi Dosen Mahasiswa) saya yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan penelitian ini.

REFRENSI

- Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. (2019). *Nurses ' Work Motivation and the Factors Affecting It : A Scoping Review International Journal of Nursing & Clinical Practices Nurses ' Work Motivation and the Factors Affecting It : A Scoping Review. April 2018*. <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/277>.
- Bayu Dharma, A. A., Adnyana Putera, I. G. A., & Parami Dewi, A. A. D. (2017). Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Jambuluwuk Hotel & Resort Petitenget. *Jurnal Spektran*, 5(1), 47–55.
- Buahatika, E. (2019) *Upaya Petugas Lembaga Pemasyarakatan Dalam Mengatasi Stres Pada Narapidana Di Lapas Perempuan Kelas IIB Bengkulu* http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Chrisnanda, D. (2017). *Plagiat merupakan tindakan tidak terpuji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pt. mas sumbiri*
- Contoh, B., Issa, J., Tabares, I., Objek, P. B. B., Hasil, L., Informasi, T., Aradea, Ade Yuliana, H. H., Pattiserlihun, A., Setiawan, A., Trihandaru, S., Fisika, P. S., Sains, F., Kristen, U., Wacana, S., Diponegoro, J., Jawa, S., Indonesia, T., Putra, R. L., Hidayat, B., ... Adhitya Putra, D. K. T. (2019). *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019. http://www.ghbook.ir/index.php?name&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chkhask=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA
- Febriyanto, W. N. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. Occupational Medicine*, 53(4), 130.
- García Reyes, L. E. (2013). No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Halimah, P., Siti, D. H., & Wibowo, H. (2015). Pola Pembinaan Narapidana Wanita Oleh Lembaga Pemasyarakatan Dalam Perspektif Pekerjaan Sosial. *Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 320–325. <https://doi.org/10.24198/jppm.v2i3.13546>.
- Havermans, B. M., Brouwers, E. P. M., Hoek, R. J. A., Anema, J. R., Van Der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, 18(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>.
- Ilmu, D., & Islam, E. (2015). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SYARI ' AH BINAMA SEMARANG UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO*
- Jafar, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII*. (Vol. 151, Issue 2).
- Jawa, D. (2019). Lembaga Kemasyarakatan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kusumawati, R. F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Darmayu Ponorogo*.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Muliadi, D. (2015). *Universitas Sumatera Utara* 7. 7–37.
- Nanda, A. W., & Sugiarto, A. (2020). Stres Kerja : Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276–288.
- Putri, H. R. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, 151(2), 10–17.
- Putri Mattola, M. (2020). *Pengaruh shift kerja Terhadap Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja PT PLN (Persero) Area Pare- Pare*.
- Ramadan, R., & Sunarti, S. (2020). HubunganTingkat Stress dengan Perilaku Merokok pada Remaja di SMPN 029 Samarinda. *Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*, 1(2), 1261–1267.
- Setiyaningsih, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Keagamaan Karyawan PT Semarang Autocomp

Manufacturing Indonesia. www.iranerid.com

Suárez Sánchez, F. A., Carvajal Peláez, G. I., & Catalá Alís, J. (2017). Occupational safety and health in construction: A review of applications and trends. *Industrial Health*, 55(3), 210–218. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2016-0108>.

Utami, A. P. (2017). *Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Pada Unit Kiln dan Coal Mill Tonasa IVPT.SEMEN TONASA PANGKEP Tahun 2017*. <https://ci.nii.ac.jp/naid/40021243259/>

Wijayanti, S. (2017). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.