



Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Anggota Yanma Sat Brimob Polda Jateng

Assyifa Salsabila^{1*}, Hardani Widhiastuti¹, Rusmalia Dewi¹

¹Universitas Semarang, Fakultas Psikologi, Magister Psikologi, Jalan Soekarno Hatta, Semarang, Indonesia

*Corresponding Author's e-mail: assyifasalsabila681@gmail.com

Article History:

Received: January 5, 2026

Revised: January 27, 2026

Accepted: February 21, 2026

Keywords:

work stress, work
motivation, performance

Abstract: This study aims to examine and analyze the effect of work stress and work motivation on employee performance. The research was conducted in an elite unit of the Indonesian National Police (Polri) in Central Java, namely Yanma Sat Brimob Polda Jawa Tengah. The population consisted of 60 members, and a saturated sampling technique was applied, involving all members as respondents. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using a quantitative approach based on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data quality testing included validity and reliability tests, followed by coefficient of determination (R^2), effect size (F^2), and hypothesis testing using the t-test. The analysis was conducted using SmartPLS version 4 for Windows. The results indicate that work stress and work motivation simultaneously have a substantial influence on performance, with a combined explanatory power of 71 percent. Partially, both variables show a statistically significant effect on performance. However, the findings reveal that work stress in the context of Yanma Sat Brimob functions as a hindrance stressor, which tends to reduce performance effectiveness when not properly managed, rather than as a challenge stressor that enhances alertness or adaptive performance. In contrast, high work motivation consistently contributes to improved performance outcomes. These results suggest that while motivation serves as a performance-enhancing factor, unmanaged work stress acts as a performance-inhibiting factor. Therefore, organizational management within Yanma Sat Brimob Polda Jawa Tengah is expected to prioritize effective stress management strategies alongside motivational reinforcement to optimize member performance. This study provides empirical evidence that can support policy formulation and human resource management in high-risk organizational environments.

Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Salsabila, A., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2026). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Anggota Yanma Sat Brimob Polda Jateng. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 5(2), 1366–1378. <https://doi.org/10.55681/sentri.v5i2.5597>

PENDAHULUAN

Satuan Brigade Mobil (Sat Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah merupakan salah satu satuan elite dalam struktur Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) yang memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas keamanan nasional, khususnya dalam menghadapi gangguan keamanan dengan tingkat intensitas tinggi. Tugas utama Sat Brimob meliputi penanggulangan kerusuhan massal, pemberantasan terorisme, pengamanan objek vital, serta operasi berskala besar yang memerlukan kesiapsiagaan fisik dan mental yang tinggi. Dalam konteks tersebut, Sat Brimob dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional, disiplin, dan memiliki daya tahan kerja yang

optimal. Setiap unsur dalam Sat Brimob saling berkaitan dan berkontribusi terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, efektivitas kinerja satuan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pasukan lapangan, tetapi juga oleh kualitas dukungan internal yang memastikan seluruh proses operasional berjalan dengan lancar. Keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas khusus tersebut sangat bergantung pada sistem kerja yang solid, koordinasi yang baik, serta kinerja personel yang stabil dan konsisten. Dengan demikian, Sat Brimob Polda Jawa Tengah membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu menjaga dan meningkatkan kinerja anggotanya secara berkelanjutan, baik dari aspek fisik, psikologis, maupun motivasional (Robbins & Judge, 2017; Cooper et al., 2011).

Dalam struktur organisasi Sat Brimob Polda Jawa Tengah, unsur pelayanan dan pengamanan (Yanma) memegang peran yang sangat penting sebagai penunjang utama kegiatan operasional satuan. Yanma bertanggung jawab dalam pelaksanaan fungsi administrasi, pengelolaan logistik, pelayanan internal, serta dukungan teknis lainnya yang secara langsung memengaruhi kesiapan dan kelancaran tugas anggota di lapangan. Meskipun tidak selalu terlibat langsung dalam operasi penindakan, peran Yanma bersifat krusial karena menjadi fondasi bagi keberhasilan operasional satuan secara keseluruhan. Tanpa dukungan administrasi dan logistik yang baik, kegiatan operasional Sat Brimob tidak dapat berjalan secara optimal. Oleh karena itu, anggota Yanma dituntut memiliki kompetensi, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kualitas kinerja personel Yanma menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas sistem pendukung organisasi, khususnya pada organisasi publik dengan karakteristik kerja siaga seperti kepolisian (Yuliani & Wibowo, 2020). Kinerja yang stabil dan optimal dari personel Yanma akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung profesionalisme seluruh anggota Sat Brimob. Dengan demikian, peningkatan kinerja personel Yanma merupakan kebutuhan strategis yang harus menjadi perhatian serius bagi pimpinan satuan.

Kinerja personel Yanma merupakan salah satu faktor penentu dalam menjaga keberlangsungan dan efektivitas operasional Sat Brimob Polda Jawa Tengah. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan personel dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, maupun tanggung jawab profesional. Sebaliknya, penurunan kinerja dapat berdampak negatif terhadap kelancaran tugas dan citra organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, seluruh personel Yanma dituntut untuk memiliki kinerja yang konsisten dan dapat diandalkan dalam berbagai situasi kerja. Namun, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, anggota Yanma sering dihadapkan pada tuntutan kerja yang beragam, beban kerja yang cukup intens, serta tekanan organisasi yang berasal dari aturan, target kerja, dan dinamika internal satuan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kondisi psikologis personel, seperti munculnya kelelahan kerja, kejenuhan, hingga stres kerja (Quick & Henderson, 2016). Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja personel. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel Yanma menjadi sangat penting untuk menjaga stabilitas dan profesionalisme satuan.

Berdasarkan data sekunder yang dimiliki oleh staf Yanma Sat Brimob Polda Jawa Tengah, ditemukan adanya indikasi penurunan kinerja pada sebagian anggota. Penurunan kinerja tersebut ditunjukkan melalui perilaku kerja yang tidak optimal, seperti jarang mengikuti apel pagi, keterlambatan kehadiran saat ditugaskan dalam pengamanan rumah dinas, serta ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas. Fenomena ini menjadi sinyal

penting bagi organisasi bahwa terdapat permasalahan yang perlu segera ditangani secara sistematis. Ketidakhadiran dan rendahnya disiplin kerja tidak hanya berdampak pada individu yang bersangkutan, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja tim dan efektivitas pelayanan secara keseluruhan. Apabila kondisi ini dibiarkan berlarut-larut, maka dapat menurunkan tingkat kepercayaan internal serta mengganggu stabilitas kerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut. Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan penurunan kinerja adalah tingkat stres kerja yang dialami oleh personel, sebagaimana banyak ditemukan dalam konteks organisasi kepolisian dan satuan siaga (Violanti et al., 2018). Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, kedisiplinan, serta komitmen terhadap pekerjaan, sehingga berdampak langsung pada kualitas kinerja.

Selain memiliki peran strategis sebagai unsur pendukung operasional, anggota Yanma Sat Brimob Polda Jawa Tengah juga dihadapkan pada dinamika pola kerja yang tidak selalu bersifat rutin dan terjadwal secara tetap. Dalam praktiknya, tugas pelayanan markas menuntut kesiapsiagaan yang tinggi, karena anggota Yanma harus siap memberikan dukungan administrasi, logistik, dan pelayanan internal kapan pun dibutuhkan, termasuk di luar jam kerja normal. Aktivitas pengamanan rumah dinas, pelayanan kegiatan mendadak pimpinan, dukungan logistik operasi, serta kebutuhan administrasi yang bersifat segera sering kali menyebabkan jam kerja menjadi tidak menentu, bahkan melibatkan sistem siaga dan panggilan tugas di luar waktu kerja formal. Pola kerja semacam ini telah diidentifikasi sebagai salah satu sumber stres kerja utama dalam organisasi dengan tuntutan kesiapsiagaan tinggi (Robbins & Judge, 2017; Cooper et al., 2011). Kondisi ini menuntut fleksibilitas tinggi, ketahanan fisik, serta kesiapan psikologis dari personel Yanma, yang dalam jangka panjang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan tekanan psikologis apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan Yanma yang sarat dengan ketidakpastian waktu kerja menjadikan satuan ini sebagai konteks penelitian yang relevan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja personel.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Amaliah, N. D. dkk. (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami individu, maka kinerja cenderung menurun, sementara motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Lidia dkk. (2021) yang menyatakan bahwa karyawan dengan kinerja yang baik merupakan aset paling berharga bagi organisasi. Dalam konteks organisasi publik seperti Polri, kinerja personel menjadi indikator utama keberhasilan pelayanan dan profesionalisme institusi. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai merupakan tanggung jawab manajemen organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan dan mengelola tingkat stres kerja pegawai secara efektif (Quick & Henderson, 2016). Puspita dan Oktariansyah (2021) menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja yang baik dapat membantu menjaga kinerja pegawai agar tetap optimal. Dengan demikian, stres kerja perlu dipandang sebagai faktor penting yang harus dikelola, bukan diabaikan.

Selain stres kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja personel adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan tertentu. Puspita dan Oktariansyah (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran signifikan

dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja harus selaras dengan tujuan organisasi agar kebutuhan individu dan kepentingan institusi dapat berjalan seiring. Nuraida dan Andriani (2024) menegaskan bahwa motivasi sangat penting karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan individu yang harus disesuaikan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang mampu meningkatkan motivasi personel, baik melalui penghargaan, pengembangan karier, maupun lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memperhatikan keseimbangan antara pengelolaan stres kerja dan peningkatan motivasi, diharapkan kinerja personel Yanma Sat Brimob Polda Jawa Tengah dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan profesional.

Kinerja

Menurut Afandi (dalam Karmana dkk, 2024) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wilson (dalam Citra dkk, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Pada pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.

Dimensi dan indikator kinerja menurut Solpiah (dalam Jimi dkk, 2024) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tingkat keunggulan atau prestasi yang diharapkan dalam melaksanakan kegiatan yang selaras dengan integritas atau tujuan yang diinginkan.
2. Jumlah total yang diproduksi, termasuk berbagai jenis, siklus dan unit aktivitas untuk diselesaikan.
3. Jangka penyelesaian kegiatan sesuai jadwal yang diinginkan, dengan mempertimbangkan ketersediaan sumber daya dan keluaran lainnya.
4. Efisiensi pemanfaatan sumber daya organisasi untuk memaksimalkan keuntungan atau meminimalkan kerugian pada setiap pemanfaatan sumber daya.
5. Kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa pengawasan langsung dari atasannya, guna mencegah terjadinya perilaku yang tidak diinginkan.
6. Dampak terhadap hubungan interpersonal, termasuk harga diri, menjaga reputasi positif dan kemampuan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja dalam lingkungan tim.

Stres Kerja

Menurut Sunyoto (dalam Puspita & Oktariansyah, 2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada kondisi frustrasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang diinginkan dan hasil dipersepsikan tidak pasti dan penting. Menurut Hana dkk, (2023) stres kerja adalah suatu keadaan stres yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan mempengaruhi kondisi karyawan. Pada pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan negatif yang

dirasakan oleh karyawan akibat ketidakseimbangan kondisi kerja yang menyebabkan lelah fisik dan mental.

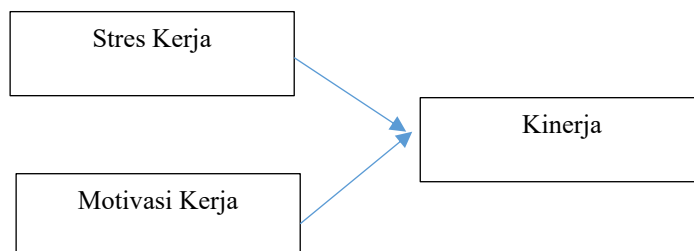
Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Robbin (dalam Maghfirah, 2023), yaitu:

1. Faktor Individu
Mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.
2. Faktor Organisasi
Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal diperusahaan seperti beban terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat.
3. Faktor Lingkungan
Mencakup perubahan dalam lingkungan komersial, ambiguitas politik, kemajuan teknologi dan terorisme.

Motivasi Kerja

Menurut Citra dkk, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pendorong yang ada di dalam diri seorang karyawan yang berupaya melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien dengan tujuan untuk mencapai apa yang diinginkannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sementara, menurut Reksohardiprojo (dalam Salsabila & Suryawan, 2022) berpendapat bahwa motivasi diartikan sebagai seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan seorang karyawan dalam berupaya mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa aspek-aspek yang memengaruhi motivasi kerja menurut Anoraga (dalam Lidia dkk, 2021) yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerangka Berpikir



LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Kinerja merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Afandi (dalam Karmana dkk., 2024) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika. Sementara itu, Wilson (dalam Citra dkk., 2021) menyatakan

bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan berdasarkan persyaratan atau standar pekerjaan (*job requirements*) yang telah ditentukan.

Dalam konteks organisasi publik, khususnya institusi kepolisian, kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas dan kualitas output kerja, tetapi juga dari aspek kedisiplinan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi. Kinerja personel Yanma Sat Brimob Polda Jawa Tengah menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelayanan markas dan kesiapan operasional satuan secara keseluruhan. Kinerja yang optimal dari personel Yanma akan mendukung kelancaran tugas satuan, sedangkan penurunan kinerja dapat berdampak pada terganggunya sistem pendukung operasional.

Solpiah (dalam Jimi dkk., 2024) mengemukakan bahwa dimensi kinerja meliputi tingkat pencapaian prestasi kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efisiensi penggunaan sumber daya, kemandirian dalam bekerja, serta kemampuan menjaga hubungan interpersonal dan kerja sama tim. Dimensi-dimensi tersebut relevan untuk mengukur kinerja personel Yanma yang dituntut bekerja secara disiplin, cepat, dan akurat dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tuntutan.

2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Sunyoto (dalam Puspita & Oktariansyah, 2021) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, hambatan, atau tuntutan yang hasilnya dipersepsikan tidak pasti namun penting. Hana dkk. (2023) menambahkan bahwa stres kerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang memengaruhi emosi, pola pikir, serta perilaku individu dalam bekerja.

Dalam konteks organisasi, Robbins (dalam Maghfiroh, 2023) mengelompokkan sumber stres kerja ke dalam tiga faktor utama, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan. Faktor organisasi, seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, tuntutan pimpinan, serta ketidakpastian jam kerja, sering kali menjadi pemicu utama stres kerja, khususnya pada organisasi dengan karakteristik kerja siaga seperti Sat Brimob.

Secara konseptual, stres kerja dapat dibedakan menjadi *challenge stressor* dan *hindrance stressor*. *Challenge stressor* merupakan stres yang dapat meningkatkan kewaspadaan, motivasi, dan kinerja apabila berada pada tingkat yang terkendali. Sebaliknya, *hindrance stressor* adalah stres yang bersifat menghambat, menurunkan konsentrasi, disiplin, serta efektivitas kerja. Dalam konteks tugas anggota Yanma Sat Brimob yang memiliki jam kerja tidak menentu, tuntutan pelayanan mendadak, dan tekanan administratif, stres kerja cenderung berfungsi sebagai *hindrance stressor* apabila tidak dikelola dengan baik, sehingga berpotensi menurunkan kinerja personel.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak, bekerja, dan mempertahankan perilaku kerja tertentu dalam rangka mencapai tujuan. Citra dkk. (2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pendorong dalam diri karyawan yang membuatnya berupaya melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan organisasi. Reksohardiprojo (dalam Salsabila & Suryawan, 2022) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mewujudkan keinginan pribadi melalui aktivitas kerja tertentu.

Dalam organisasi kepolisian, motivasi kerja memiliki peran penting karena berkaitan dengan disiplin, loyalitas, dan komitmen terhadap tugas negara. Anoraga (dalam Lidia dkk., 2021) mengemukakan bahwa aspek-aspek motivasi kerja meliputi kedisiplinan, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab, serta kemampuan individu untuk tetap berorientasi pada tujuan meskipun berada dalam kondisi kerja yang menantang. Motivasi yang tinggi akan membantu personel menghadapi tekanan kerja, mempertahankan kinerja, dan tetap menjalankan tugas secara profesional.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dan tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja pegawai. Amaliah dkk. (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, yang berarti peningkatan stres cenderung diikuti oleh penurunan kualitas dan efektivitas kerja. Dalam konteks tugas Yanma yang menuntut kesiapsiagaan tinggi dan jam kerja tidak menentu, stres kerja yang bersifat *hindrance* dapat menurunkan konsentrasi, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pekerjaan, sehingga berdampak langsung pada kinerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Puspita dan Oktariansyah (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja, karena individu yang termotivasi cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti Yanma Sat Brimob, motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat membantu personel mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tuntutan kerja yang berat.

6. Hubungan Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Stres kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor psikologis yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja. Stres kerja yang tidak terkendali dapat menurunkan motivasi, sementara motivasi yang tinggi dapat membantu individu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, keseimbangan antara pengelolaan stres kerja dan peningkatan motivasi menjadi kunci dalam menjaga dan meningkatkan kinerja personel Yanma Sat Brimob Polda Jawa Tengah secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Yanma Sat Brimob Polda Jawa Tengah yang berjumlah 60 anggota, sehingga jumlah sampel yang digunakan juga sebanyak 60 responden. Ukuran sampel tersebut telah memenuhi ketentuan minimum analisis Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Berdasarkan *ten times rule*, jumlah sampel minimal dalam PLS-SEM adalah sepuluh kali jumlah indikator terbanyak pada satu konstruk atau sepuluh kali jumlah jalur struktural terbesar yang menuju ke suatu konstruk endogen. Dalam model penelitian ini, konstruk kinerja sebagai variabel endogen dipengaruhi oleh dua konstruk eksogen, sehingga jumlah sampel minimum yang disyaratkan adalah 20 responden.

Dengan demikian, penggunaan 60 responden telah melampaui batas minimum tersebut, sehingga dinilai memadai untuk memberikan kekuatan statistik yang cukup dalam pengujian model struktural dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahihan data yang diperoleh (Citra dkk, 2021). Suatu indikator dikatakan valid apabila loading factor suatu indikator bernilai positif dan lebih besar dari 0,7. Berikut nilai loading factor pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Nilai				
No.	Variabel	Item Pernyataan	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	Kinerja	Data sekunder 1	0.824	Valid
2		Data Sekunder 2	0.818	Valid
3		Data Sekunder 3	0.805	Valid
4	Stres Kerja	Pernyataan 1	0.806	Valid
5		Pernyataan 2	0.848	Valid
6		Pernyataan 3	0.715	Valid
7		Pernyataan 4	0.717	Valid
8		Pernyataan 5	0.711	Valid
9		Pernyataan 6	0.726	Valid
10		Pernyataan 7	0.822	Valid
11		Pernyataan 8	0.710	Valid
12		Pernyataan 9	0.778	Valid
13		Pernyataan 10	0.786	Valid
14		Pernyataan 1	0.791	Valid
15		Pernyataan 2	0.850	Valid

16		Pernyataan 3	0.747	Valid
17	Motivasi	Pernyataan 4	0.710	Valid
18	Kerja	Pernyataan 5	0.800	Valid
19		Pernyataan 6	0.843	Valid
20		Pernyataan 7	0.905	Valid
21		Pernyataan 8	0.813	Valid
22		Pernyataan 9	0.819	Valid
23		Pernyataan 10	0.832	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai loading factor yang dihasilkan masing-masing indikator lebih dari 0,7. Dengan demikian indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas. Suatu reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha > 0,7. Dari hasil pengujian reliabilitas semua variabel memiliki nilai Cronbach alpha > 0,7, yang terdiri dari X1= 0,890; X2= 0,925; Y= 0,880. Dengan demikian instrument yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

R Square (R²)

Pengujian R Square digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independent, kemudian sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan variasi variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian. Berikut hasil R Square terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji R-Square		
Variabel	R Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0,710	0,619

Berdasarkan tabel di atas, nilai R-Square dari variabel kinerja sebesar 0,710; nilai tersebut artinya bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 71% dan sisanya 29% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

F-Square (F²)

Uji F Square digunakan untuk melihat effect size dari setiap variabel yang ada dalam model penelitian. Nilai F-Square terdiri dari 0,02; 0,12 dan 0,35, yang artinya bahwa model tersebut bersifat lemah, moderate dan kuat. Berikut nilai F-Square terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji F-Square

Variabel	Kinerja	Stres Kerja	Motivasi Kerja
Kinerja			
Stres Kerja	0,162		
Motivasi Kerja	0,032		

Data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai F-Square 0.162, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh rendah terhadap variabel kinerja, ditunjukkan dengan nilai F-Square 0.032.

Berdasarkan hasil uji *effect size* (f^2), diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki kontribusi praktis yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai f^2 stres kerja sebesar 0,162, yang termasuk dalam kategori pengaruh sedang (moderate effect), sedangkan motivasi kerja hanya memiliki nilai f^2 sebesar 0,032, yang berada pada kategori pengaruh rendah (small effect). Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan pada tingkat stres kerja memberikan dampak yang relatif lebih besar terhadap variasi kinerja dibandingkan perubahan pada tingkat motivasi kerja.

Secara kontekstual, hasil ini dapat dipahami dengan mempertimbangkan karakteristik anggota Yanma Sat Brimob Polda Jawa Tengah sebagai bagian dari satuan elite kepolisian yang telah melalui proses seleksi, pendidikan, dan pelatihan mental yang intensif. Anggota Brimob pada umumnya dibekali dengan ketahanan mental, disiplin tinggi, serta kemampuan pengendalian diri dalam menghadapi tekanan kerja. Kondisi ini menyebabkan ambang batas toleransi stres (stress threshold) anggota Brimob cenderung lebih tinggi dibandingkan pegawai sipil pada umumnya. Oleh karena itu, stres kerja tidak serta-merta menurunkan kinerja secara drastis, melainkan baru memberikan dampak yang nyata ketika stres tersebut bersifat kronis, tidak terkelola, dan mengganggu keseimbangan fisik maupun psikologis.

Nilai f^2 stres kerja yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa meskipun anggota Brimob memiliki ketahanan mental yang baik, stres kerja tetap menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja, terutama dalam konteks tugas Yanma yang ditandai oleh jam kerja tidak menentu, tuntutan kesiapsiagaan, serta tekanan administratif dan pelayanan internal. Hal ini menegaskan bahwa stres kerja dalam konteks ini cenderung berfungsi sebagai *hindrance stressor*, yaitu stres yang menghambat efektivitas kerja apabila tidak dikelola secara optimal.

Sementara itu, rendahnya nilai f^2 pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa meskipun motivasi berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja, kontribusinya relatif lebih kecil. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa pada lingkungan kerja semi-militer seperti Brimob, tingkat motivasi kerja anggota cenderung sudah relatif homogen dan stabil, dipengaruhi oleh sistem komando, kedisiplinan organisasi, serta nilai pengabdian institusional. Dengan demikian, variasi motivasi kerja tidak memberikan perubahan kinerja sebesar pengaruh stres kerja.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja memiliki urgensi yang lebih tinggi dibandingkan peningkatan motivasi kerja dalam upaya menjaga dan meningkatkan kinerja personel Yanma Sat Brimob Polda Jawa Tengah. Meskipun motivasi tetap penting, strategi manajerial yang berfokus pada pengendalian beban kerja, pengaturan jam kerja, serta dukungan psikologis akan memberikan dampak praktis yang lebih signifikan terhadap kinerja anggota.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ukuran signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel dan t-hitung, dengan ukuran t-hitung > t-tabel atau p-value < 0,05 maka hipotesis dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh data bahwa nilai t hitung dan signifikansi pada variabel stres kerja sebesar 2,554 dan signifikansi 0,000 serta t hitung dan signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar 3,789 dan signifikansi 0,000. Sementara nilai t tabel > 1.96 dan nilai p values < 0.05, maka dapat diartikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Yanma Sat Brimob Polda Jawa Tengah, serta temuan bahwa stres kerja memiliki kontribusi praktis yang lebih besar terhadap kinerja, maka beberapa saran kebijakan yang dapat direkomendasikan kepada institusi adalah sebagai berikut:

1. Penerapan Program *Peer Support Group*. Pimpinan Sat Brimob, khususnya pada unsur Yanma, disarankan untuk menerapkan program *peer support group* sebagai wadah dukungan psikologis antaranggota. Program ini memungkinkan anggota saling berbagi pengalaman, tekanan kerja, dan strategi coping secara informal namun terstruktur, sehingga dapat membantu menjaga resiliensi mental anggota di tengah beban operasional dan jam kerja yang tidak menentu.
2. Pelaksanaan Konseling Psikologis Rutin dan Preventif. Institusi disarankan untuk menyelenggarakan layanan konseling psikologis secara berkala dan bersifat preventif, bukan hanya reaktif ketika masalah muncul. Konseling ini dapat difokuskan pada pengelolaan stres kerja, kelelahan mental, serta penyesuaian diri terhadap tuntutan kerja pelayanan markas yang bersifat siaga. Langkah ini penting untuk mencegah stres kerja berkembang menjadi stres kronis yang berpotensi menurunkan kinerja.
3. Pengaturan Pola Kerja dan Sistem Rotasi Tugas yang Lebih Seimbang. Mengingat tugas Yanma sering kali menuntut kesiapsiagaan di luar jam kerja formal, pimpinan satuan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pola kerja dan menerapkan sistem rotasi tugas yang lebih seimbang. Pengaturan ini bertujuan untuk mengurangi akumulasi kelelahan fisik dan psikologis, tanpa mengurangi kesiapan operasional satuan.
4. Penguatan Motivasi Kerja melalui Pengakuan dan Apresiasi Non-Material. Meskipun kontribusi praktis motivasi kerja relatif lebih kecil dibandingkan stres kerja, motivasi tetap berperan penting dalam menjaga konsistensi kinerja. Oleh karena itu, institusi disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian apresiasi non-material, seperti pengakuan kinerja, penghargaan internal

satunya, serta peluang pengembangan kompetensi dan karier bagi anggota Yanma yang berprestasi.

5. Integrasi Program Manajemen Stres dalam Kebijakan SDM Sat Brimob. Hasil penelitian ini menunjukkan perlunya pengelolaan stres kerja sebagai bagian integral dari kebijakan manajemen sumber daya manusia Sat Brimob. Oleh karena itu, institusi disarankan untuk mengintegrasikan program manajemen stres ke dalam kebijakan pembinaan personel, sehingga pengendalian stres kerja tidak bersifat insidental, tetapi menjadi bagian dari sistem pembinaan yang berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

1. Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
2. Amaliah, N.D., dkk. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Kota Makassar. *Journal of Management*, 6 (1), 241-250.
3. Citra, A., Rahmawati, D., & Saputra, R. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115–123.
4. Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2011). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. SAGE Publications.
5. Hana, S., Pratiwi, R., & Lestari, E. (2023). Stres kerja dan dampaknya terhadap keseimbangan fisik dan mental karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(1), 45–54.
6. Ismiati, C., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Puma Cat Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4 (2).
7. Jimi, dkk. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Karyawan Di Kabupaten Karawang). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 6 (1), 2716-2583.
8. Karmana, I.N.A., dkk. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.
9. Larasati, L.D, dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9 (4), 783-798.
10. Lidia, R., Sari, D., & Anoraga, P. (2021). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783–798.
11. Maghfiroh, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6 (2).
12. Nuraida, A & Andriani, J. (2024). Pengaruh Sres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2 (1), 170-181.
13. Puspita, S., & Oktariansyah. (2021). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 171–178.
14. Putri, H.S., dkk. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP*, 3 (1), 70-83.
15. Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 459. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>
16. Reksohadiprojo, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.

17. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
18. Salsabila, A & Suryawan, I.N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8 (1).
19. Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. CAPS.
20. Violanti, J. M., Owens, S. L., Fekedulegn, D., Ma, C. C., & Andrew, M. E. (2018). Police stressors and health: A state-of-the-art review. *Policing: An International Journal*, 41(4), 642–656. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2017-0091>
21. Yuliani, R., & Wibowo, A. (2020). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 89–101.