

Dampak Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Pembantu Cibubur

Dinar Nur Affini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
dinarnuraffini@mercubuana.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress and work motivation on employee performance. The population in this study were 35 people from PT Bank Central Asia (BCA) KCP Cibubur. The sample used was 35 people. The sampling method uses total sampling. The method of data collection uses a survey method, with research instruments being questionnaires. Data analysis method using SPSS Ver.21. This study proves that work stress has a negative and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. work stress and work motivation together have a significant and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang PT Bank Central Asia (BCA) KCP Cibubur. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 35 orang. Metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan SPSS Ver.21. Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis antar perusahaan, peranan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkompeten pada suatu bidang sangat dibutuhkan untuk mewujudkan setiap tujuan perusahaan. Setiap perusahaan harus memiliki sumberdaya manusia yang dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik agar dapat memenangkan persaingan bisnis (Cendhikia, Tami & Prasetya, 2016). Menghadapi perubahan yang semakin pesat dan beraneka ragam, organisasi dituntut agar dapat mengembangkan kemampuan manajemen. Hal tersebut berguna untuk mengantisipasi kejadian-kejadian serta perubahan yang mungkin terjadi dalam kurun waktu yang singkat maupun yang panjang. Salah satu hal untuk mengantisipasi kejadian kejadian yang tidak diharapkan diperlukan peningkatan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya manusia yang berkualitas diharapkan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Motivasi sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, dimana karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menambah semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan kurang memiliki motivasi maka tidak memiliki semangat dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja yang kurang bagus. Motivasi setiap orang dalam bekerja tentunya berbeda beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan yang dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya. Apabila karyawan termotivasi untuk bekerja maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya sedangkan apabila karyawan

tidak mendapat motivasi dari perusahaan yang dapat berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya tidak merasakan kepuasan kerja, maka motivasi dia untuk bekerja akan menurun (Margareth, 2012)

Stres adalah suatu keadaan atau tanggapan yang kapasitasnya diluar kemampuan seseorang yang dipengaruhi oleh faktor faktor baik didalam maupun diluar pekerjaannya. Stres kerja pada tingkat tertentu berperan sebagai pendorong peningkat kinerja karyawan, karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan akan lebih produktif. Hanya saja jika sudah diluar dari kapasitas pekerja maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Dalam kondisi seperti ini akan banyak tekanan dari dalam maupun dari luar, dimana kondisi karyawan cenderung rentan terhadap stres. Hal hal seperti inilah yang seringkali menyebabkan karyawan merasa malas atau jenuh dengan keadaan yang ada di lingkungan kerja (Uguy, Tumbel & Tumbuan, 2017)

Stres kerja yang dirasakan pada karyawan dapat datang dari berbagai sumber, (Robbins, 2003). Sumber potensial dari stres kerja dapat dilihat dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual. Kesenjangan stres kerja ini merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerja. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana kita memandangnya. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pegawai, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah (Aprilia & Pramadewi, 2016).

PT Bank Central Asia (BCA) merupakan salah satu bank swasta terbesar di Indonesia yang memiliki lebih dari ribuan pekerja. BCA senantiasa memberikan pelayanan terbaik kepada para nasabahnya untuk membantu menjalankan transaksi transaksi, informasi, masalah dan memberikan solusi terbaik mengenai permasalahan nasabahnya. Salah satunya pada bank BCA kantor cabang pembantu (KCP) Cibubur. Lokasi yang berada di dalam ruko yang dikelilingi oleh beberapa bank lainnya menjadikan tempat ini strategis dan menjadi salah satu cabang yang ramai dikunjungi nasabah. Padatnya transaksi yang ada di KCP Cibubur menuntut para karyawannya bekerja lebih cepat, teliti, fokus dan selalu siap menghadapi situasi apapun.

Permasalahan PT. Bank BCA KCP Cibubur menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Sehingga para karyawan tidak di perbolehkan tidak masuk jika tidak ada izin atau kejelasan yang pasti. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
Januari	22	35	10	0.012
Februari	19	35	11	0.016
Maret	21	35	15	0.020
April	21	35	8	0.010
Mei	20	35	17	0.024
Juni	19	35	13	0.019
Juli	22	35	11	0.014
Agustus	21	35	11	0.015
September	19	35	11	0.017
Oktober	23	35	24	0.030
November	21	35	25	0.034
Desember	19	35	28	0.042

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Dalam pencapaian visi misi diharapkan kinerja karyawan BCA KCP Cibubur terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan BCA KCP Cibubur mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja terjadi di BCA KCP Cibubur. Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak ke tiga pada bulan September sampai bulan Oktober 2020 ditemukan beberapa laporan mengenai kinerja karyawan.

Tabel 2. Laporan Keluhan Nasabah

No	Keluhan Nasabah
1	Pelayanan di teller nya lama Mohon di tambah CSO nya karena hanya ada 2 CSO ketika saya kesana. Sebaiknya transaksi untuk pembukaan rekening dipisahkan karena waktunya lama.
2	Petugas BCA kurang responsif atau kurang baik Sikap petugas BCA yang kurang ramah

Sumber: Data penilaian kinerja periode September – Oktober 2020

Berdasarkan laporan tersebut dilakukan wawancara dengan supervisor diketahui bahwa kinerja karyawan BCA KCP Cibubur masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap nasabah, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan nasabah. Pencapaian target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan juga menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan BCA KCP Cibubur.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pada BCA KCP Cibubur adalah indikasi motivasi kerja. Kebijakan tentang pengurangan karyawan di beberapa jabatan dan penggantian tenaga kerja manusia dengan mesin secara bertahap menjadi permasalahan oleh karyawan. Penggantian tenaga manusia ke mesin membuat penambahan beban kerja di beberapa jabatan. Dari peralihan tersebut banyak pekerjaan tambahan yang dibebankan ke karyawan. Penutupan program pengangkatan karyawan tetap juga menjadi permasalahan yang artinya pekerja yang masih berstatus kontrak tidak bisa melanjutkan karirnya di BCA. Hal ini berpotensi memicu terjadinya penurunan semangat kerja dari para karyawan untuk bekerja secara maksimal yang memungkinkan mengakibatkan turunya motivasi kerja dan menjadi stres kerja pada karyawan. Beberapa penelitian

terkait pengaruh stress kerja dan motivasi menyatakan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Cendhikia, Tami & Prasetya, 2016; Sari & Hamid, 2012; Manihuruk & Tirtayasa, 2020; Lengkong & Giovanni, 2015). Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia (BCA) KCP Cibubur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia (BCA) KCP Cibubur?
3. Apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia (BCA) KCP Cibubur?

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia (BCA) KCP Cibubur.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia (BCA) KCP Cibubur.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia (BCA) KCP Cibubur.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kausal. Penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2013). Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh tiga variabel independen yaitu motivasi kerja dan stres kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Pembantu (KCP) Cibubur yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2014). Alasan mengambil total sampling karena menurut jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya berjumlah 35 orang.

Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner dan teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian kualitas data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 dengan taraf kepercayaan 95%. Dalam pengujian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Validitas suatu butir pernyataan kuesioner dapat diketahui jika nilai R hitung > R tabel, maka kuesioner tersebut akan dinyatakan valid. R tabel dengan jumlah responden sebanyak 35 adalah 0,3338. Semua butir pernyataan mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dari itu dinyatakan valid.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 21 adalah sebesar 0,703, yang berarti mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga semua variabel yang penulis teliti adalah dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk memulainya sebaran data pada sebuah kelompok atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov – smirnov* dengan bantuan SPSS 21.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
Uji Kolmogorov Smirnov**

Hasil	Keterangan
0.406	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2021

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas, hasil pengujian dengan metode *K – S* dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Asymp sig Unstandardized Residual Regresi* yaitu $0,406 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikoleniaritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 . Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 21 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikoleniaritas

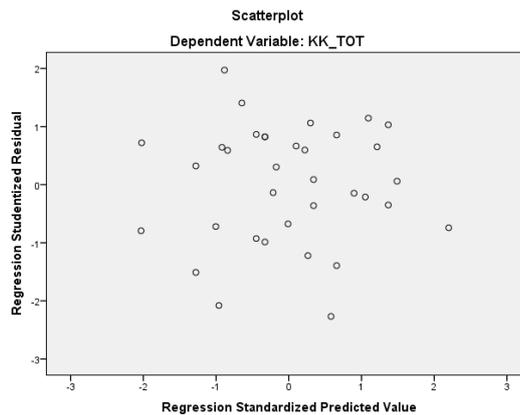
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,985	1.015
Motivasi Kerja	0,985	1.015

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2021

Berdasarkan tabel 4 hasil pengolahan data uji multikoleniaritas dengan menggunakan program SPSS 21 terlihat bahwa kedua variabel independen menunjukkan nilai *Tolerance* untuk stres kerja sebesar 0,985 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,985 lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* untuk Variabel stres kerja sebesar 1.015 dan variabel motivasi kerja sebesar 1.015 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil olah data pada program SPSS 21 diagram pada gambar 4,1 dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak mengalami heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	43.648	8.462		5.158	.000
	SK_TOTAL	-.712	.171	-.627	-4.168	.000
	MK_TOTAL	.243	.103	.355	2.358	.025

a. Dependent Variable: KK_TOT

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (stres kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \quad (1)$$

$$KK = 43,648 - 0,712 SK + 0,243 MK$$

Dengan penjelasan:

- a : Konstanta
 KK : Kinerja Karyawan
 SK : Stres Kerja
 MK : Motivasi Kerja

Dari persamaan berikut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 43,648 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan kinerja karyawan bank BCA KCP Cibubur ketika variabel bebasnya yaitu stres kerja (X1), dan motivasi kerja (X2) sama dengan nol (0).

2. Variabel stres kerja (X1) memiliki koefisien regresi negatif, artinya dapat dikatakan bahwa apabila variabel stres kerja yaitu (X1) meningkat sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan bank BCA KCP Cibubur akan mengalami penurunan sebesar nilai koefisien regresinya sebesar - 0.712 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
3. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif, artinya dapat dikatakan bahwa apabila variabel motivasi kerja yaitu (X2) meningkat sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan bank BCA KCP Cibubur akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya sebesar 0,331 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi digunakan *Adjusted R Square*.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.946	.546

a. Predictors: (Constant), MK_TOTAL, SK_TOTAL

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2021

Berdasarkan Tabel 6 maka diketahui hasil koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,946 yang artinya 94,6 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan 5,4 % (100-94,6) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari hasil analisis regresi signifikan atau tidak. Signifikan yang digunakan adalah 0,05. Jika probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak dan jika probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)

Hasil	Keterangan
0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 21, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 300.066 > F tabel 3,28 atau F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka model yang digunakan tepat dan dapat dinyatakan bahwa stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial atau individu digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel tidak bebasnya. Pengambilan keputusan ini dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya yaitu:

1. Jika probabilitas/signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika probabilitas/signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji signifikan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan Tabel 5 Uji Hipotesis Stress Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat nilai t-hitung pada Stress Kerja (X1) adalah - 4.168 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,03693 dan nilai signifikan dari variabel stress kerja sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan variabel stress kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan Tabel 5 Uji Hipotesis Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat nilai t-hitung pada Motivasi Kerja (X2) adalah 2.358 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,03693 dan nilai signifikan dari variabel Stress Kerja sebesar 0,025 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa stress kerja memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a1} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada bank BCA KCP Cibubur. Stress hal yang sering terjadi di lingkungan perusahaan maupun lingkungan keluarga. Stress merupakan perilaku dalam diri orang atau karyawan yang merupakan kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Stress bisa berupa masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Stress tidak dapat dipisahkan dari distress dan depresi, karena satu sama lainnya saling terkait. Stress merupakan reaksi fisik terhadap permasalahan kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ tubuh sampai terganggu dinamakan distress. Sedangkan depresi merupakan reaksi kejiwaan terhadap stress seseorang yang dialaminya. Hasil penelitian mengindikasikan jika stress meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Hamid., 2012; Cendhikia, Tami & Prasetya, 2016; Lengkong & Giovanni, 2015; Massie & Rumawas, 2018.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi 0,025 dimana nilai lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka hipotesa yang diterima adalah H_{a2} , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BCA KCP Cibubur. Motivasi ini hanya diberikan para bawahan atau pegawai. Motivasi membahas bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan instansi/organisasi. Pada dasarnya organisasi/instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan trampil, tetapi juga agar mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mampu memberikan daya gerak yang akan membangkitkan gairah kerja, sehingga akan mampu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cendhikia, Tami & Prasetya, 2016; Pratami, Purnama & Widjajanta, 2019; Aprilia & Pramadewi, 2016.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCP Cibubur. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BCA KCP Cibubur. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

1. Bagi PT Bank Central Asia (BCA) KCP Cibubur
 - a. Instansi disarankan lebih memperhatikan karyawannya untuk mengurangi stres kerja melalui penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan karyawan sehingga kinerja tetap mengalami peningkatan.
 - b. Instansi perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan keahlian yang dimilikinya, hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan belajar bagi karyawan dengan prestasi kerja yang baik.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel stres kerja dan motivasi kerja sehingga dapat dijadikan sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan responden di objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87–100.
- Cendhikia, D., Utami, H., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stees Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 136–145.
- Lengkong, V., Kojo, C., & Giovanni, T. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 90–98. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9319>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

- Margareth H. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT Indosat, Tbk. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Bakrie.
- Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 269323. <https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>.
- Pratami, T. O., Purnama, R., & Widjajanta, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(1), 23. <https://doi.org/10.17509/strategic.v18i1.17586>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87-93. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/4869b786de43116c182e7dfbed1fd5fb.pdf>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Uguy, C., Tumbel, A., Tumbuan WJFA. (2017). Pengaruh Stres, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Pada Pegawai Non Medis di RS Bhayangkara Manado, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 5. No.4. 369-37