

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat

Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang

M. Rafli Afda¹, Isni Andriana², Lina Dameria Siregar³

^{1,2,3}Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi

Rafliafda@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office A. Rivai Palembang. The population in this study were all employees at PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office A. Rivai Palembang using a sample of 60 respondents. The data collection method used in the study was obtained from a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Data processing in this study using the SPSS software program (version 24.00). Based on the results of the analysis, it was concluded that work stress had a negative and significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office A. Rivai Palembang.

Keywords : *job stress, performance, employees.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang dengan menggunakan sampel yang berjumlah 60 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 24.00). Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang.

Kata kunci : *stres kerja, kinerja, karyawan.*

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang persaingan dalam dunia perbankan semakin tinggi. Hal itu disebabkan karena jumlah bank sekarang semakin banyak. Munculnya organisasi yang bukan bank juga memberikan penawaran dan fungsi seperti bank. Untuk itu perusahaan wajib menjaga profitabilitas agar selalu mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Menurut Setiawan (2022) Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perkembangan sebuah perusahaan di era modern sekarang ini. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut mempengaruhi tinggi rendahnya profitabilitas. Menurut Dewi (2019) Sumber daya manusia yang produktif adalah orang yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas standar dan dalam waktu yang lebih singkat. Peningkatan kinerja dan pembentukan nilai pelayanan terhadap kepuasan pelanggan akan berakibat pada sumber daya manusia yang produktif. Kinerja karyawan memegang peranan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan aset inti perusahaan.

Menurut Rivai (2013) Kinerja merupakan istilah yang digunakan dalam beberapa atau semua tindakan atau aktivitas organisasi selama periode waktu tertentu, dengan mengacu pada berbagai kriteria, seperti biaya historis yang diperkirakan berdasarkan biaya masa lalu, efisiensi, administrasi, atau biaya tanggung jawab. Menurut Saputri (2022) Kinerja karyawan adalah faktor penting untuk diteliti karena hal tersebut mampu mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan juga mempengaruhi tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan level of performance. Sumber daya manusia yang level performance-nya tinggi disebut sebagai sumber daya manusia yang produktif, dan sebaliknya. Sumber daya manusia yang levelnya tidak mencapai standar adalah sumber daya manusia yang kurang produktif atau performance rendah.

Selain kinerja karyawan, ada faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu dengan memperhatikan stres kerja pada karyawan. Menurut Robbins (2017) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stress mulai dari tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperansebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif dari stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Saat ini industri perbankan menjadi semakin kompetitif dan kelangsungan hidup perusahaan menghadapi tantangan. Salah satunya adalah PT. Bank Rakyat Indonesia. Bank Rakyat Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan khususnya yang memberikan pelayanan permodalan. Permodalan yang dimaksud adalah dengan memberikan fasilitas kredit untuk membiayai operasional usaha untuk kebutuhan pengadaan bahan baku, proses produksi yang mengutamakan pengusaha kecil dengan modal kecil, tenaga kerja sedikit, peralatan sederhana, dan prospek pengembangan yang menjanjikan. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. Rivai Palembang salah satu cabang BRI yang selalu menekankan seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik dalam aktivitas kerjanya.

Table 1 Posisi Outstanding Produk PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang Tahun 2018-2020

No	Nama Produk	Target	Realisasi	Keterangan
2018	Tabungan	14.600.000.000	17.800.033.000	Tercapai
	Deposito	15.500.050.000	16.300.132.000	Tercapai
	Giro	12.305.001.000	10.326.150.000	Tidak Tercapai

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

	Pinjaman	17.700.823.000	17.934.200.000	Tercapai
2019	Tabungan	14.300.430.000	15.791.002.140	Tercapai
	Deposito	16.740.040.000	12.283.300.100	Tidak Tercapai
	Giro	11.295.500.000	12.192.030.011	Tercapai
	Pinjaman	18.552.490.000	15.110.200.670	Tidak Tercapai
2020	Tabungan	15.509.004.000	17.800.033.000	Tercapai
	Deposito	14.160.500.000	10.030.333.000	Tidak Tercapai
	Giro	12.305.001.000	10.326.150.000	Tidak Tercapai
	Pinjaman	17.793.801.000	15.001.800.000	Tidak Tercapai

Sumber: Data Pendapatan Produk PT. BRI KC A.Rivai Palembang (2022)

Table 1 menunjukkan bahwa dari keempat posisi outstanding produk yang dimiliki oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A.Rivai Palembang mengalami penurunan pada tahun 2020 yang dimana hanya tabungan yang mencapai target. Berbanding terbalik pada 2 tahun sebelumnya dari keempat produk tersebut, hanya satu produk yang targetnya tidak tercapai yaitu Giro. Hal ini bisa saja terjadi dikarenakan adanya penurunan kinerja dari karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang.

Table 2 Data Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin Karyawan	Total
1.	Laki-laki	87
2.	Perempuan	63
Jumlah Seluruh Karyawan		150

Sumber: Bagian SDM PT. BRI KC A.Rivai Palembang (2021)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa banyaknya karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai sebanyak 150 karyawan. Mereka dihadapkan dengan berbagai kondisi, dimana mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan dengan jam kerja yang cukup tinggi dan kesabaran dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dikarenakan pekerjaan mereka adalah di bidang jasa perbankan yang dituntut memberikan pelayanan kepada para nasabah, disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan stres kerja dan dapat juga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan.

Table 3 Data Turnover Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan yang Masuk	Persentase Turnover (%)
2019	143	145	4	6	3
2020	145	146	2	3	2
2021	146	150	1	5	1

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A Rivai Palembang (2022)

Dilihat dari tabel diatas memperlihatkan bahwa dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, terjadinya penurunan persentase turnover karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang. Pada tahun 2019 karyawan yang masuk mencapai 6 oraang. Angka turnover tersebut menunjukkan bahwa upaya PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang untuk melakukan retention pekerja telah menunjukkan hasil yang positif. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang untuk menjaga tingkat turnover tersebut diantaranya adalah memberikan kompensasi pada tingkat yang kompetitif dibandingkan industri, benefit yang memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, dan jenjang karir yang memotivasi serta lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Hamarto (2019) stres bisa membahayakan, karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Hasil dari penelitian Julvia (2016) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan hasil penelitian Charisma (2018) yang juga menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Ahmad (2019) yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian dari Ekhsan (2020) yang menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan akibat atau hasil dari tinggi atau rendahnya kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai karyawan ketika melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Marwansyah (2016) Kinerja adalah prestasi atau pencapaian seseorang dalam menjalankan kewajiban yang diberikan kepadanya. Pendapat lain dari Widodo (2015) menuturkan bahwa kinerja merupakan tingkat atau derajat dari hasil yang dicapai dalam melakukan tugas-tugas tertentu. Sedangkan menurut Moehariono (2012), Kinerja merupakan pembayangan tingkat pelaksanaan tujuan, sasaran, visi,

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

misi, kegiatan, atau rencana kebijakan organisasi yang dituangkan dalam strategi atau perencanaan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2011) faktor yang bisa mempengaruhi kinerja ada 3 (tiga) jenis yaitu :

1. Kompensasi Individu
2. Faktor Dukungan Organisasi
3. Faktor Psikologis

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2012) yang termasuk indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat kinerja karyawan tersebut. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Siagian (2013) stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Sumber-sumber yang memengaruhi Stres Kerja

Menurut Siagian (2013) menggolongkan sumber-sumber stress kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan :

1. Beban tugas yang terlalu berat.
2. Desakan waktu.
3. Penyeliaan yang kurang baik.
4. Iklim kerja yang tidak aman.
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja.
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.
7. Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi.
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan diluar kelompok kerjanya.
9. Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
10. Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

Sedangkan sumber-sumber stress yang berasal dari luar pekerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Masalah keuangan
2. Perilaku negative anak-anak
3. Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
4. Pindah tempat tinggal
5. Ada anggota keluarga yang meninggal
6. Kecelakaan
7. Mengidap penyakit berat

Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan
2. Stres Organisasi
3. Stres Individu

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sekaran (2017) Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 150 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia KC A Rivai Palembang..

Tabel 4 Jumlah Karyawan per Unit Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A.Rivai Palembang

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Pemasaran	54
2.	Operasional	75
3.	Mikro	21
Jumlah		150

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A.Rivai Palembang

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel dengan sampel Proportionate Stratified Random Sampling. Menurut Sugiyono (2017) Teknik ini digunakan bila populasi anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Suatu perusahaan yang mempunyai karyawan dari latar belakang pendidikan yang berstrata, maka populasi karyawan itu berstrata. Metode ini diambil dengan cara jumlah sub populasi dibagi dengan jumlah populasi dikali dengan jumlah sampel yang diperlukan. Dari hasil perhitungan melalui metode ini, didapatkan sampel pada bidang pemasaran sebanyak 22 orang, bidang

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

operasional sebanyak 30 orang, dan bidang mikro sebanyak 8 orang dengan total 60 orang responden.

Metode Analisa

Dalam menganalisis data digunakan

1. Teknik analisis data : uji instrumen, uji validitas, dan uji reliabilitas.
2. Uji statistik : regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi.
3. Pengujian hipotesis : uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa akurat alat ukur tersebut dapat mengukur objek yang diukur. Pengujian legitimasi dilakukan dengan menggunakan Pearson Item Second Connection dengan membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel yang ditemukan dengan nilai r-tabel pada tingkat yang sangat besar. sebesar 5% yaitu 0,214. Butir pertanyaan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel (Sugiyono, 2019).

Dua kuesioner penelitian, satu untuk Stres Kerja (X) dan satu untuk Kinerja Karyawan (Y), menjadi sasaran uji validitas dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh berikut pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Stres Kerja (X)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pernyataan ke-1	0,679	0,214	Valid
Pernyataan ke-2	0,752	0,214	Valid
Pernyataan ke-3	0,656	0,214	Valid
Pernyataan ke-4	0,752	0,214	Valid
Pernyataan ke-5	0,730	0,214	Valid
Pernyataan ke-6	0,757	0,214	Valid
Pernyataan ke-7	0,802	0,214	Valid
Pernyataan ke-8	0,788	0,214	Valid
Pernyataan ke-9	0,849	0,214	Valid
Pernyataan ke-10	0,837	0,214	Valid
Pernyataan ke-11	0,846	0,214	Valid

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pernyataan ke-12	0,788	0,214	Valid
Pernyataan ke-13	0,823	0,214	Valid
Pernyataan ke-14	0,799	0,214	Valid
Pernyataan ke-15	0,828	0,214	Valid
Pernyataan ke-16	0,839	0,214	Valid
Pernyataan ke-17	0,848	0,214	Valid
Pertanyaan ke-18	0,900	0,214	Valid
Pernyataan ke-19	0,923	0,214	Valid
Pernyataan ke-20	0,902	0,214	Valid
Pernyataan ke-21	0,895	0,214	Valid
Pernyataan ke-22	0,816	0,214	Valid

Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai r-hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel stres kerja lebih besar dari pada r-tabel. Dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pernyataan ke-1	0,673	0,214	Valid
Pernyataan ke-2	0,785	0,214	Valid
Pernyataan ke-3	0,794	0,214	Valid
Pernyataan ke-4	0,689	0,214	Valid
Pernyataan ke-5	0,751	0,214	Valid
Pernyataan ke-6	0,825	0,214	Valid
Pernyataan ke-7	0,857	0,214	Valid
Pernyataan ke-8	0,850	0,214	Valid

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pernyataan ke-9	0,872	0,214	Valid
Pernyataan ke-10	0,888	0,214	Valid
Pernyataan ke-11	0,907	0,214	Valid
Pernyataan ke-12	0,848	0,214	Valid
Pernyataan ke-13	0,873	0,214	Valid
Pernyataan ke-14	0,832	0,214	Valid
Pernyataan ke-15	0,899	0,214	Valid
Pernyataan ke-16	0,932	0,214	Valid
Pernyataan ke-17	0,888	0,214	Valid
Pernyataan ke-18	0,865	0,214	Valid
Pernyataan ke-19	0,788	0,214	Valid
Pernyataan ke-20	0,803	0,214	Valid

Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022

Nilai r hitung untuk setiap item pernyataan pada kuesioner variabel kinerja karyawan melebihi r-tabel, seperti terlihat pada tabel di atas. Akibatnya, setiap item pernyataan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten suatu alat ukur, apakah dapat diandalkan dan tetap sama bahkan setelah pengukuran berulang. Metode ini diukur berdasarkan skala Cronbach Alpha 0 sampai 1. "Suatu variabel dinyatakan reliabel atau handal bila nilai Alpha Cronbach Alpha > 0,60, maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan". Hasil perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Variabel Penelitian

Variabel	N of Cases	N of Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Stres Kerja(X)	60	22	0,975	Reliabel
Kinerja (Y)	60	20	0,976	Reliabel

Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diketahui nilai Cronbach Alpha pada kedua kuesioner adalah > 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa reliabilitas kuesioner yang digunakan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

pada penelitian memenuhi syarat sebagai alat ukur dan dapat diandalkan (reliabel) untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Statistik

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel penempatan kerja akan berubah jika variabel kepuasan kerja diubah, dimanipulasi, ditambah, atau dikurangi. Dalam penelitian ini, dalam menganalisis regresi linier sederhana menggunakan seri program SPSS 24. SPSS adalah suatu program software komputer yang digunakan untuk mengelola data baik parametrik maupun non parametric. Tabel berikut menampilkan regresi linier sederhana hasil analisa.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
1. (Constant)	71.177	3468.748		20.520	.000
Stres Kerja	-,736	.070	-.808	10.439	.000

Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022

Menyajikan perhitungan regresi linier sederhana berdasarkan tabel di atas. Koefisien beta mengembalikan nilai negatif sebesar -0.808, yang dianggap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan menggunakan rumus persamaan:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Stres Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

$$Y = 71,177 - 0,736X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digunakan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 71,177

Nilai Constant (a) adalah sebesar 71,177 yang bernilai positif yang artinya apabila variabel stres kerja bernilai nol atau tidak ada stres kerja maka nilai kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A.Rivai Palembang masih tetap positif artinya masih ada kinerjanya yaitu

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

sebesar 71,177. Dengan kata lain apabila stres kerja tidak memberikan pengaruh maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 71,177.

2. Koefisien penempatan kerja (b) = -0,736

Nilai koefisien regresi diatas bernilai negatif, artinya jika stres kerja meningkat maka terjadi penurunan pada kinerja karyawan. Dalam hal ini apabila stres kerja mengalami penambahan 1 pada satuan nilai, maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar -0,736. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis korelasi (r) ini bertujuan untuk memastikan seberapa erat hubungan antara dua variabel. Sementara mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen (variabel dependen), digunakan analisis koefisien determinasi (R²). Hasil koefisien korelasi (r) dan perhitungan koefisien determinasi (R²) antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang yang dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.647	8961.60147

Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai r sebesar 0,808, nilai ini berada di interval koefisien 0,80-1,00. Artinya Stres Kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh nilai R Square sebesar .653, hal ini berarti bahwa 65,3% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan melalui statistik uji t dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Dasar pengambilan keputusan dengan t tabel :

1. Apabila nilai statistik **t hitung** lebih besar dibandingkan nilai **t tabel**, maka dapat diartikan ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Apabila nilai statistik **t hitung** lebih kecil dibandingkan nilai **t tabel**, maka dapat diartikan tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji t

Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Kesimpulan
Stres Kerja	-10.439	-1.671	0,000	t hitung > t tabel

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

Sumber : Data dikelola oleh penulis, 2022

Berdasarkan tabel di atas, Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki t hitung sebesar -10.439 Nilai t hitung lebih besar daripada t tabel sebesar -1,671. Dengan demikian, terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasar pada pemaparan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A.Rivai Palembang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah Bagi Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A.Rivai Palembang diharapkan dapat harus lebih memahami dan menyesuaikan perubahan-perubahan teknologi pada perusahaan. Serta bagi PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A.Rivai Palembang diharapkan dapat mengambil kebijakan, khususnya dalam hal perizinan jika terlambat hadir. Manajemen bisa memberikan sosialisasi jikalau karyawan yang ingin izin terlambat hadir bisa dengan mengirimkan pesan atau bukti alasan keterlambatan kepada pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.
- Chadek Novi, I Wayan B, Gede Putu A (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Chandra, J. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Lie Fung Surabaya.
- Claudia, D., Simanjuntak, Y., Hafiz Mudrika, A., & Syahputra Tarigan, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

- Dwi Partika, P., Ismanto, B., & Lelahester Rina, dan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2).
- Giovanni, T. M., Kojo, C., Lengkong, V. P. K., Tamauka., J., Sam, U., & Manado, R. (2019.). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado The Impact Of Role Conflict, And Stress On Employee Performance At Pt. Air Manado. *Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen*
- Gunawan, H., Stie, P., & Makassar, A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros).
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol.3*.
- Hanafi, A., Zunaidah, & Ulfa, M. (2018). The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(8), 1-5.
- Hasudungan, Leonshen. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3 (3) : 301-310.
- Ilmiah, J., & Bisnis, M. (2017.). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Vol. 16, Issue 1).
- Istri, C., Dewi, A. S., Made, I., & Wibawa, A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. 5(12), 7583-7606.
- Jovanovic, Lazaridis & Stefanovic, (2006). Theoretical approaches to problem of occupational stress. *Acta Facultatis Medicae Naissensis*, 23(3),163-169
- Jossy, A., & Kumar, G. S. G. (2018). Impact of Job Stress on Employee Performance: A Study of Software Professionals in Kerala. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5(4), 694-715. www.ijrar.org

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 97770.
- Kader, M., Rahman, W., (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. In *Jurnal EMOR* (Vol. 2, Issue 1). Studi, M., Program, A., Manajemen, S., & Ekonomi, F.
- Kitole, A. M., Idua, M., & Matata, K. (2019). Effect of work stress on employee performance in the public sector in Kenya: A case of the National Treasury. *International Journal of Business & Law Research*, 7(4), 8–28.
- Laiba Dar, Anum Akmal, Muhammad Akram Naseem,. (2001). Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan. *Geologica Carpathica*, 52(5), 277–286.
- Masyithah (2016) Analisis Performing Loan Dan Non Performing Loan Terhadap Tingkat Kesehatan Bank Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Achmad Yani Makassar
Masyithah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Natsir, Syahrir. (2004). Ringkasan Disertasi: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah. Disertasi, Universitas Airlangga Surabaya”
- Nasib Tua L (2016) Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional (Vol, 24 No, 1,1 -11)
- Ningsih, Setia dan Hendra Dukalang. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jurnal Matematika Vol.1, No 1. Kabupaten Gorontalo*.
- Nurleila jum’ati, himmayatul wuswa (2013). “Stres kerja yang mempengaruhi kinerja individu pada dinas kesehatan bidang pencegahan pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan di kabupaten bangkalan”. Volume 7, nomor 2, *Jurnal neo-bis*
- Pieter Palenewen (2014), “Kualitas Layanan dan Fasilitas Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Nasabah Industri Bank BRI Cabang Pembantu Palu”, *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 3, September 2014, h. 56
- Pragiwani, (2020). The Effect Of Job Stress, Work Environment, And Job Satisfaction On The Employee Performance At Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero)

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

- Sari, R., Muis, M., Hamid, N., & Sari, R. (2012). Jurnal Analisis, 1(1), 87–93.
- Sapariah, Mrs. (2015) Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada Pt.Mulia Bhakti Kahuripan. Other Thesis, Um Pontianak.
- Wartono, T. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby).
- Zainal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Pustaka berbentuk buku:

- Amron. (2010). Pengetahuan dan produktivitas skill tenaga kerja. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Yogyakarta:Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary (2015). Manajemen sumber daya manusia, Jilid I. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, SP. Melayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Moetheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017), Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419

Sarwono, Jonathan. (2012). Path Analysis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi. Jakarta: Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.

Siagian, (2013), Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, Jakarta.

Simanjuntak, P.J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ Indonesia, Jakarta.

Sugiyono, (2017) Metode penelitian Administrasi Dan R&D Bandung : Alfabeta, CV.

Umar H (2014). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: RajawaliPers.

Uma Sekaran. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.