Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Anak Agung Ngurah Surya Darma[(1)]
I Gede Putu Kawiana[(2)]
I Made Rism M Arsha[(3)]
[(1)(2)(3)]Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: suryadarma23393@gmail.com

ABSTRACT

An organization requires human resources as its primary source to achieve its goals. Humans are a crucial factor in organizations because they have the ability to mobilize all components within the organization. Humans are a resource that possesses thoughts and feelings that set them apart from other factors. The factorss that influences employese job performancse are job stress ands motivations. This studys aims to determines thes impact of jobs stress ands motivation on employee job performances at BPR Luhur Damai Tabanan. The samples in thiss studys consists of employeess at BPR Luhur Damai Tabanan, totaling 41 people, and was tested using multiples linear regressions analysiss techniquess.The resultss of this studys shows that job stress has a positives impact ons job performance. Work motivation also has a positives impacts ons job performances. Baseds on the researchs findingss, it is recommendeds that companies address tension resulting from high workloads by planning, prioritizing, and maintaining a balance between work and rest for the well-being of employees

Keywords: work stress, work motivation, job performance

ABSTRAK

Pembangunan perekonomian pedesaan, khususnya melalui pendirian LPD Desa Adat Kesiut Tengah di Bali, memegang peranan kunci dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, namun perlu ditingkatkan kepercayaan masyarakat untuk menciptakan loyallitas kepada LPD tersebut. Temuan ini bermaksud untuk mencari tahu pengaruh kualitas pelayanan, kepada kepercayaan nasabah di Lembaga Perkreditan Desa Adat Kesiut Tengah, Tabanan. Untuk mencari tahu pengaruh kepercayaan nasabah kepada loyallitas nasabah di Lembaga Perkreditan Desa Adat Kesiut Tengah, Tabanan.Untuk mencari tahu pengaruh kualitas pelayanan kepada loyallitas nasabah di Lembaga Perkreditan Desa Adat Kesiut Tengah, Tabanan. Untuk mencari tahu peran kepercayaan nasabah dalam memediasi kualitas pelayanan kepada loyallitas nasabah di Lembaga Perkreditan Desa Adat Kesiut Tengah, Tabanan. Populasi yang menjadi sampel penelitian ini ialah nasabah LPD Desa Adat Kesiut Tengah yang berjumlah 88 orang yang ditentukan memakai rumus slovin serta diuji memakai teknik temuan jalur (path analysis). Hasil temuan ini memperlihatkan maka Kualitas pelayanan berpengaruh signifikkan kepada kepercayaan sertaloyallitas nasabah pada Lembaga Perkreditan Desa Adat Kesiut Tengah, Tabanan, dengan kepercayaan nasabah memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan dengan antara kualitas pelayanan sertaloyallitas nasabah.

Kata kunci: stres kerja, motivasi kerja, prestasi kerja

Pendahuluan

Sebuah organisasi membutuhkan manusia sebagai sumber daya kunci untuk mencapai tujuannya. Sama halnya demikian yang terjadi pada BPR Luhur Damai yang terletak di jalan. Dr. Ir. Soekarno No. 100X Kecamatan Kediri, Tabanan, Bali. BPR Luhur damai merupakkan sebuah perusahaan perbankan Organisasi yang melakukan aktivitas usaha baik dengan metode tradisional maupun berdasarkan prinsip syariah, tetapi tidak terlibat dalam layanan pembayaran.

Tabel 1. Laporan Laba Rugi BPR Luhur Damai (2019 -2021)

Tahun	Penjualan	Laba Bersih
2017	4.070.156.999	498.252.000
2018	4.254.888.050	511.575.090
2019	4.127.517.198	504.013.708
2020	3.820.802.620	440.536.679
2021	3.527.453.681	386.631.825

Sumber : BPR Luhur Damai (2023)

Penurunan Laba yang terjadi di BPR Luhur Damai ini sangat draktis seharusnya organisasi yang dihormati oleh konsumen seharusnya mampu memberikan layanan yang memuaskan, yang pada gilirannya akan meningkatkan profitabilitas perusahaan. Namun, ketidaksesuaian ini terlihat dari penurunan kinerja karyawan yang semakin menurun, menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak sejalan dengan reputasi baik perusahaan di mata konsumen. Bedasarkan survey penelitian awal mengenai stress kerja yang diisi oleh 20 orang pegawai BPR Luhur Damai, yaitu peneliti menbisakan kesimpulan bahwa 20 orang tersebut memiliki kesulitan pada saat menbisakan pekerjaan, sekitar 8 orang pegawai merasa diberi target yang cukup tinggi, sekitar 11 orang merasa bahwa fasilitas yang disediakan belum memadai, sekitar 16 orang merasa pekerjaan yang diberikan terlalu padat serta sekitar 8 orang merasa job description yang diberikan tidak sesuai dengan posisinya. Sehingga dari hasil survey tersebut asertaya tekanan yang sangat besar diberikan oleh atasan kepada karyawan yang dimana ini akan mengakibatkan gangguan pekerjaan, akan meninmbulkan stress bagi karyawan serta akan menurunkan prestasi kerja pada karyawan maupun kinerja perusahaan.

Adapun faktor lain selain stress kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan yaitu motivasi kerja pada karyawan. Hal itu juga terjadi di perusahaan BPR Luhur Damai, Kediri, Tabanan. Bedasarkan hasil survey penelitian awal di BPR Luhur Damai yang diisi oleh 20 orang karyawan, sebagian besar karyawan tidak menbisakan pujian dari atasan dengan hasil kerja karyawan, sekitar 8 orang merasa menbisa dukungan dari rekan kerja, sebagian besar karyawan merasakan kurangnya jenjang karir yang ada. Berdasarkan hasil wawancara serta survey dengan beberapa karyawan BPR Luhur Damai terbisa beberapa permasalahan yang menimbulkan

terjadinya stres kerja serta motivasi kerja tidak baik pada karyawan yaitu rasa jenuh kepada pekerjaan, suasana serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya penghargaan kepada pekerjaan. Berdasarkan konteks masalah yang telah dijelaskan, peneliti memilih untuk melakukan penelitian yang berjudul " "Pengaruh Stress Kerja serta Motivasi Kerja Kepada Prestasi Kerja Karyawan Pada BPR Luhur Damai, Kediri, Tabanan"

Pengetahuan serta keterampilan dalam mengelola penggunaan sumber daya manusia serta sumber daya yang lainnya dengan efektif serta efisien guna mencapai keinginan tertentu merupakkan fokus dari ilmu dan seni manajemen (Sugiarto & Nanda, 2020). Sumber daya manusia mengacu kepada individu yang terlibat pada aktivitas kelompok (Zhou; et al., 2019). Manajemen sumber daya manusia ialah cabang pengelolaan yang secara khusus mempelajari interaksi serta kontribusi manusia pada struktur kelompok perusahaan. Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia ialah pada aspek-aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja di dalam perusahaan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Selanjutnya (Schedule et al., 2022) menyatakan bahwa Prestasi kerja merupakan evaluasi terstruktur kepada kinerja yang telah sudah oleh karyawan dengan tujuan progres. Menurut (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022), dalam konteks sebuah organisasi, prestasi kerja sering kali terkait dengan penilaian pada suatu pekerjaan. Dengan melakukan penaksiran kinerja pegawai, pemimpin Perusahaan bisa menilai potensi serta kemampuan individu pegawai, yang menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan terkait kompensasi, penempatan, promosi, dan mutasi. (Almaida & Purnomo, 2021) menjelaskan bahwa stres kerja ialah situasi di mana tekanan memengaruhi emosi, pemikiran, keadaan fisik seseorang. Tekanan yang tidak diatasi dengan baik sering kali mengakibatkan individu tidak mampu berinteraksi secara positif dengan lingkungan, baik itu lingkungan kerja maupun lingkungan di luar pekerjaan. Motivasi, yang bersumber dari istilah "motif", merujuk pada dorongan atau alasan di balik tindakan individu. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan sebuah perbuatan atau aktivitas dengan keasaan sadar (Zhou; et al., 2019). Dengan penjelasan tersebut, hipotesis dapat jabarkan dengan berikut:

H1 : Diduga stres kerja karyawan berpengaruh positif kepada prestasi kerja karyawan pada BPR Luhur Damai,Kediri,Tabanan.

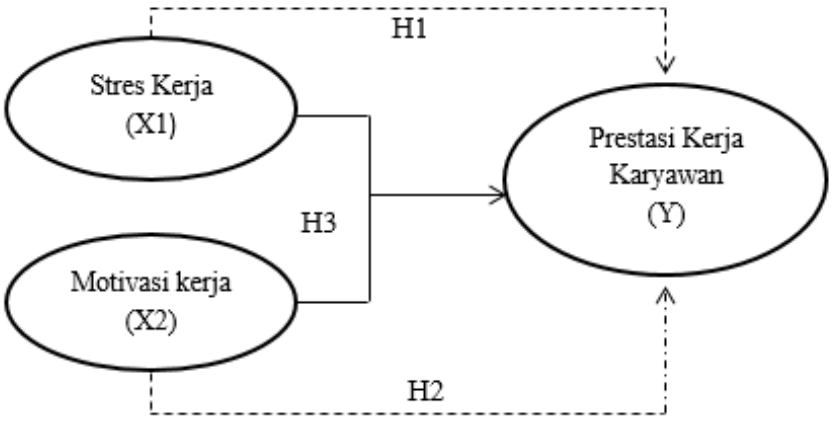
H2 : Diduga motivasi kerja karyawan berpengaruh positif kepada prestasi kerja karyawan pada BPR Luhur Damai,Kediri,Tabanan.

H3 : Diduga stres kerja karyawan serta motivasi kerja karyawan berpengaruh positif kepada prestasi kerja karyawan pada BPR Luhur Damai,Kediri,Tabanan.

Metode Penelitian

Penelitian saat ini ialah temuan yang memakai jenis data kuantitaif. Penelitian ini berusahan menjelaskan hubungan antara Stres Kerja serta Motivasi Kerja kepada Prestasi Kerja Karyawan padaBPR Luhur Damai, Kediri, Tabanan

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: data diolah (2023)

Studi ini dilaksanakan di perusahaan BPR Luhur Damai yang terletak di Jalan By Pass Kediri, Banjar Anyar, Kecamatan Kediri, Kabupaten Tabanan, Bali. Seluruh staf BPR Luhur Damai ialah populasi dalam penelitian ini, yang jumlah karyawannya 41 karyawan. Pada penelitian ini subyek populasi hanya 41 karyawan, oleh karena itu semua individu dalam populasi diambil sebagai sampel, menjadikan penelitian ini sebagai penelitian populasi (sensus/jenuh). Jumlah sampel pada penelitian ini ialah 41 karyawan. Metode penetapan sampel yang diterapkan pada studi ini ialah metode sampel jenuh. Sampel jenuh merujuk pada metode penentuan sampel di mana semua individu dalam populasi dipakai sebagai sampel.

Hasil Penelitian serta Pembahasan

Hasil riset menunjukan bahawa instrumen serta diuji bagi variabel Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) kebagi Prestasi Kerja Karyawan (Y) dianggap valid karena memiliki markah signifikkan kurang dari 0,05 serta dianggap bisa diandsalkan. Markah Cronbach Alpha serta melebihi 0,30 menunjukan hal ini. Oleh karena itu, semua alat dianggap bisa diandsalkan.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.000
	Std. Deviation	1.18841469
Most Extreme Differences	Absolute	0.118
	Positive	0.118
	Negative	-0.067
Test Statistic		0.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah 2023

Mengacu bagi nillai Asymp. Sig. (2-tailed) memperoleh markah 0,158, bisa disimpulkkan bahawa model tersebut memenuhi assumsi normalitas, serta menunjukkan bahawa data terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	0.998	1.002
	X2	0.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah 2023

Sesuai dengan Tabel 2, Belum ada mulltikolinearitas dalam model regressi serta dibuat; hasil uji menunjukan bahawa variabel bebas memilliki markah toleransi lebih dari 0,998.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.384	2.266		-1.052	0.300
	X1	-0.030	0.086	-0.068	-0.444	0.659
	X2	0.087	0.042	0.318	2.068	0.146

a. Dependent Variable: Absolute_residual

Sumber: Data Diolah 2023

Sesuai dengan Tabel 3, Belum ada mulltikolinearitas dalam model regressi serta dibuat; hasil uji menunjukan bahawa variable bebas memilliki markah toleransi lebih dari 0,10. Dinyatakan bahwa setiap model memiliki skor signifikkansi nilai tersebut melebihi 0,05, meemperlihatkan yang dalam model regresi ini, tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linear Bergandsa

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.734	4.026		3.659	0.001
	X1	0.438	0.120	0.443	3.654	0.001
	X2	0.294	0.074	0.479	3.951	0.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data Diolah 2023

Dari hasil uji – t diperoleh koefisien regresi variabel stress kerja sebesar 3,654 serta memiliki tingkat signifikkansi sebesar 0,001 < 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kualitas pelayanan secara parsial berpengaruh positif serta signifikkan kepada keputusan pembelian. Hal ini artinya jika stress kerja pada BPR Luhur Damai memiliki hal dengan kualitas yang baik, kinerja juga akan naik. Stres kerja yang berada pada tingkat moderat bisa memiliki dampak positif kepada prestasi kerja seseorang maka meningkatkan tingkat kewaspadaan, motivasi, serta kreativitas.

Dari hasil uji – t diperoleh koefisien regresi pada variabel Motivasi sebesar 3,951 serta memiliki tingkat signifikkansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa motivasi secara paarsial berpengaruh positif serta signifikkan kepada prestasi kerja. Hal ini artinya Motivasi yang tinggi di BPR Luhur Damai Tabanan memiliki dampak positif kepada prestasi kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, komitmen kepada tujuan perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Melalui pemahaman kepada faktor-faktor yang memotivasi karyawan, organisasi bisa merangsang pertumbuhan yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil dari analisis data didapat nilai uji F sebesar 15,141 serta signifikkansi F ialah 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa Pengaruh Stres Kerja serta Motivasi secara simultan berpengaruh positif serta signifikkan kepada Prestasi Kerja. Stres kerja yang berada pada tingkat moderat bisa memberikan dorongan positif kepada prestasi kerja dengan meningkatkan tingkat kewaspadaan, motivasi, serta kewaspadaan individu dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan

yang menantang. Saat individu menghadapi tekanan dalam batas wajar, mereka mungkin lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan, serta bahkan bisa menemukan solusi kreatif dalam situasi yang menantang. Namun, penting untuk diingat bahwa stres yang berlebihan atau berlangsung lama bisa berdampak negatif dengan meningkatkan risiko kelelahan, penurunan produktivitas, serta masalah kesejahteraan. Oleh karena itu, mencapai keseimbangan yang tepat antara stres serta motivasi ialah kunci untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah serta analisis data, maka bisa ditarik kesimpulan pada penelitian ini ialah sebagai berikut: (1) Hasil dari analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai dari t-hitung bagi variabel Stres Kerja adalah 3,654 dengan tingkat signifikkansi yaitu 0,001, yang berarti bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikkan kepada prestasi kerja. (2) Demikian pula, nilai t-hitung bagi variabel Motivasi ialah 3,951 dengan tingkat signifikkansi 0,000, memperlihatkan bahwa motivasi juga mempunyai pengaruh positif serta signifikkan kepada prestasi kerja. (3) Selain itu, hasil dari analisis data menunjukkan nilai pada uji F yaitu 15,141 dengan signifikkansi F 0,000, yang menandakan sebab stres kerja serta motivasi secara bersamaan mempunyai pengaruh positif dan signifikkan kepada prestasi kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian serta kesimpulan yang sudah dibuat maka saran-saran yang bisa dikemukakan serta terhubung dengan penelitian ini ialah seperti yang tertera berikut: (1) Disarankan agar pegawai Untuk mengembangkan karir di perusahaan, pertimbangkan untuk tetap berkomunikasi, berkolaborasi, serta mencari peluang untuk inisiatif di samping kerja mandiri sesuai dengan SOP. (2) Disarankan agar perusahaan bisa untuk mengatasi tegangan akibat beban kerja yang tinggi, penting untuk merencanakan, mengatur prioritas, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan serta istirahat untuk kesejahteraan karyawan. (3) Disarankan agar karyawan melakukan kebiasaan memeriksa pekerjaan dengan cermat sambil memastikan bahwa perusahaan mengatur prioritas dengan efisien untuk mencapai prestasi yang tinggi serta keseimbangan yang sehat dalam pekerjaan.

Daftar Pustaka

Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, *2*(1), 19–32. https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.363

Amirullah. (2015). *Balance Vol. XIV No. 2 | Juli 2017 PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA TAHUN 2016*. *XIV*(2).

Anwar, B. S. L., Echdar, S., & Maryadi. (2020). Pengaruh stres, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Barru. *NmaR*, *1*, 1–476.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan KerjaTerhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 296–307.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, *5*(2), 1119–1130. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652

Nasrih, M. L. (2002). Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, *1*(1), 155–179.

Permatasari, J. A. and, & Mayoman, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *25*(1), 1–9. http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=347016&val=6468&title=Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang

Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, *1*(2), 2774–4175.

Said, M., Ahmad Yusuf, A., & Awaluddin, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, *1*(2), 185–192. https://doi.org/10.37366/master.v1i2.229

Schedule, I., Travel, O. F., Expenses, O., Hancock, A. D., Formation, A. F., Armstrong, N., Le, F., Faso, B., Le, F., On, F., Le, L. L. L. P. L., Kone, I., Ou, I., Laquelle, I., Quelle, T., Scheme, N. G., Pizer, W. A., Weintraub, S., Formation, A. F., … Gh, E. (2022). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Journal of Economic Perspectives*, *2*(1), 1–4. http://www.ifpri.org/themes/gssp/gssp.htm%0Ahttp://files/171/Cardon - 2008 - Coaching d'équipe.pdf%0Ahttp://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203%0Ahttp://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/%0Ahttps://doi.org/10.1080/23322039.2017

Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, *2*(1), 104–110. https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316

Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *9*(2), 276. https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302

Sulistyowati, A., Akuntansi, P. S., & Ekonomi, F. (2018). *TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT . ACTS SURABAYA Abstract*. *1*(1), 14–28. http://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/J-MACC/article/view/743/418

Tuju, F., Mekel, P. A., & Adolfina. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bpbd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, *3*(2), 629–638.

Yatipai, T., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *3*(011), 1–7.

Zhou;, Z., Li;, H., & Jia, Y. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

(Amirullah, 2015; Anwar et al., 2020; Muna & Isnowati, 2022; Nasrih, 2002; Permatasari & Mayoman, 2015; Rivaldo et al., 2021; Said et al., 2021; Schedule et al., 2022; Sulistyowati et al., 2018; Tuju et al., 2015; Yatipai & Kaparang, 2015; Zhou; et al., 2019)