

STRES KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA INDIVIDU PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) TRIKARYA WARANUGRAHA MALANG

Devita Harretu¹, Institut Teknologi Dan Bisnis Asia Malang, धारretu@gmail.com
Agus Purnomo Sidi² Institut Teknologi Dan Bisnis Asia Malang, aguspsps@asia.ac.id

Abstract: *This study aims to look at work stress factors in individuals and within organizations that affect individual performance, as well as to determine the type of stress that is dominant in employee performance at the Trikarya Waranugraha Rural Bank (BPR) Malang. This study uses the type of research explanatory research by using the entire population as a sample of as many as 60 employees. The data collection method used is a questionnaire with a Likert scale. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 23.0 software program. The research instrument test used was the validity test and the reliability test, the classical assumption test, and the hypothesis test using the F test and t test. The results of this study note that group stressors and individual stressors affect employee performance. The results of this study indicate that the higher the level of stress experienced by employees, the employee's performance will decrease. will increase. To improve the performance of employees at the Trikarya Waranugraha Rural Bank (BPR), leaders should be able to actively participate in every activity or group work and motivate employees so that all work can be carried out properly.*

Keywords: *Work Stress, Performance, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan melihat faktor stres kerja dalam individu maupun di dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja individu, sekaligus mengetahui jenis stres yang dominan pada kinerja karyawan di BPR Trikarya. Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian explanatory research dengan menggunakan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 60 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan program software SPSS 23.0. Uji instrument penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis digunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel stresor kelompok, dan stresor individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun dan ketika stress kerja yang dirasakan karyawan rendah maka dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada BPR Trikarya, pimpinan hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok serta memberikan motivasi kepada pegawai agar segala pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kinerja, Kinerja Karyawan

Juli; Agustus; September 2022

Citation: (Harretul & Sidi). (2022). (Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Individu pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Trikarya Waranugraha Malang). *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 225-238, [Doi.org/10.25273/capital.v6i1.13696](https://doi.org/10.25273/capital.v6i1.13696)



PENDAHULUAN

Stress saat ini menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan. Manusia pada umumnya dapat mengalami stres apabila mendapat respon yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Stress terjadi apabila antara keinginan dan kenyataan tidak terjadi, baik dengan hasil yang positif maupun negatif. Hasil tersebut bisa menimbulkan stress kerja setiap waktu. Dalam keseharian di kantor, karyawan selalu mendapat tuntutan dari berbagai pihak. Sehingga sangat dimungkinkan peluang stress datang setiap waktu. Hal tersebut muncul ketika karyawan kurang mampu beradaptasi antara keinginan dan kenyataan yang terjadi. Salah satu dampak yang ditimbulkan dari adanya stress kerja adalah timbul rasa ketidak bebasan, tidak termotivasi, dan mudah menjadi frustrasi.

Stress yang muncul pada karyawan akan menyebabkan karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal. Kerja yang tidak maksimal sangat dimungkinkan mengakibatkan kinerja karyawan tidak maksimal. Apabila dalam waktu tertentu karyawan tidak bisa mengatasi stress maka akan berdampak bagi perusahaan maupun karyawan sendiri. Pada karyawan, dampak dari kinerja yang menurun akan mengakibatkan mutasi, penurunan jabatan hingga pemberhentian kerja. Saat ini, hal yang paling berpengaruh dalam kemajuan perusahaan adalah stress dan kinerja karyawan. Robbins & Judge (2011) menggambarkan hubungan stress dan kinerja karyawan layaknya huruf U terbalik. Stress pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk beraksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stress menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja menjadi lebih rendah.

Bank Perkreditan Rakyat Trikarya Waranugraha Malang (BPR Trikarya), dalam menjalankan setiap kebijakan dan tujuan perusahaan, menuntut seluruh karyawan selalu mencapai visi-misi yang telah ditentukan perusahaan. Tekanan yang diberikan BPR Trikarya kepada karyawan diharapkan dapat tetap bersaing dengan BPR lain yang ada di Kota Malang. Di sisi lain, tekanan ini membuat karyawan harus dapat beradaptasi dengan keadaan dan perubahan kebijakan yang dilakukan BPR Trikarya.

Stres kerja pada BPR Trikarya, diakibatkan apabila target dari perusahaan tidak bisa dicapai. Selain itu stress kerja karyawan BPR Trikarya dipengaruhi oleh berbagai macam sumber stress, seperti stress kerja yang bersumber dari luar organisasi, dalam organisasi,

kelompok, dan dari individu karyawan itu sendiri. Manajer harus bisa melihat tanda-tanda stres kerja yang dialami karyawan dari fenomena yang ada BPR Trikarya. Stres karyawan harus dapat diminimalisir dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hubungan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti, diantaranya: Bimantoro (2020) pada PT. Tonga Tiur Putra, Sandiartha & Suwandana (2020), Bulolo, Dakhi, & Zalogo (2021) pada pegawai Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, Natria, Dedi, & Sabarofek (2018) pada Pegawai Disperindagkop dan UMKIM Manokwari, Sulastri (2020) pada Karyawan Honda Astra Motor Dealer Kota Bengkulu. Seluruh penelitian tersebut ditemukan bahwa ada pengaruh antara stress kerja dan kinerja karyawan.

Muis (2021) meneliti prestrasi kerja yang dilihat dari konflik peran ganda pada BNI Makasar. Pada penelitian tersebut diungkapkan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Putri & Rahyuda (2019) juga meneliti Stres Kerja yang memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Ditemukan bahwa penurunan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Saraswati dan Sintaasih (2021) mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja PNS. Hayati & Armida (2020) juga menemukan perawat wanita akan memiliki kinerja yang baik konflik kerja dan keluarga dengan stres kerja.

Penelitian yang meneliti stres kerja juga diteliti oleh Miranda, Sirajuddin & Gunawan (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Tujuan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Industri Pembangkit Listrik. Ditemukan hasil setelah dilakukannya pengolahan dan analisis data, diperoleh kesimpulan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Industri Pembangkit Listrik, namun pengaruhnya tidak signifikan.

Berdasarkan penelitian Dharmayasa & Adnyani (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. Sebaiknya pihak manajemen perusahaan hendaknya tidak memberikan tanggung jawab yang tidak sesuai dengan jabatan serta deskripsi pekerjaan yang diemban karyawan, merancang lingkungan kerja yang mendukung serta menerapkan kebijakan agar karyawan antar satu dengan yang lain dapat memberikan dukungan serta hendaknya memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, juga diteliti oleh Saputri, Hidayati, & Lestari (2020) dengan judul Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity terhadap stres kerja, kinerja dan turnover intention. Sampel penelitian adalah karyawan unit penjualan Mikro Cluster 1 dan 2 PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk wilayah Samarinda. Analisis data menggunakan SEM-PLS. Tbk ditemukan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan job Insecurity terhadap stres kerja dan turnover intention , serta adanya pengaruh negatif dan signifikan job Insecurity , stres kerja dan turnover intention terhadap kinerja.

Berdasarkan judul penelitian Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi yang diteliti oleh Hikmah & Lukito (2021) tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Stress* terhadap kinerja. Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan alat analisis SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: Stres kerja bertentangan dan berpengaruh signifikan terhadap OCB dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Rahma & Wardiani (2021) dengan judul Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda Di Masa Pandemi Covid-19 meneliti Munculnya Covid-19 di Indonesia berdampak signifikan terhadap berbagai aspek, terutama sumber daya manusia. Timbulnya stres kerja akibat perubahan pola kerja dapat mengakibatkan kinerja karyawan Metode pengumpulan data penelitian adalah metode survei dengan kuesioner, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian secara parsial, beban kerja, Job Insecurity dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan penelitian Indrawan, Claudia, & Rifani (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengaruh mediasi burnout (Z) pada karyawan PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin. Stres kerja mempengaruhi burnout karyawan, tetapi stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap burnout karyawan dengan dukungan antara karyawan dan atasan dapat menjadi motivasi agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik. Penelitian

selanjutnya, sebaiknya ditambahkan beberapa variabel seperti kompensasi dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, juga diteliti oleh Kim & Jung (2022) dengan judul *The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace* hasil dari penelitian ini adalah adanya stres dan mempengaruhi kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, bahwa karyawan dengan kompetensi kemampuan beradaptasi dalam budaya klan memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah daripada rekan-rekan mereka dalam budaya perusahaan pasar. Selain itu, studi saat ini menegaskan bahwa kompetensi orientasi pelanggan yang lebih besar di antara karyawan dalam budaya pasar membuat karyawan kurang stres.

Penelitian ini melihat apakah faktor Stresor Organisasi maupun Stresor Individu mempengaruhi kinerja pada karyawan di BPR Trikarya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan kebijakan bagi organisasi dalam hal ini tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja individu.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Stres

Menurut Robbins (2005), stres merupakan suatu kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan dari tekanan lingkungan. Luthans (2010) mengatakan bahwa stres memiliki dampak yang hampir tidak terlihat, namun sangat nyata pada gaya dan keefektivitasan individu dalam melakukan kegiatan.

Pengertian Stresor

Pengertian Stresor menurut (Ivancevich, Konopaske, & Michael, 2006) di dalam suatu perusahaan pasti mengalami yang dinamakan stres, yaitu suatu tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Stres, yaitu sebagai suatu respons, stres dilihat secara sebagian sebagai suatu respon terhadap sejumlah stimulus. Sebuah stresor merupakan peristiwa atau situasi eksternal yang secara potensial mengancam atau berbahaya. Menurut Ivancevich et al (2006) stres merupakan konsekuensi dari interaksi antara suatu stimulus lingkungan (suatu stresor) dan respons individual.

Stresor ini dalam perusahaan cenderung mengakibatkan yang dinamakan dengan adanya kemunculan stres. Karena di dalam suatu perusahaan tersebut kadang mempunyai keadaan atau suatu kondisi yang menyebabkan stres pada karyawan, yaitu yang asalnya dari sumber potensial stres itu sendiri yang tentunya dapat mengganggu pegawai dalam melakukan aktivitasnya atau kinerja karyawannya. Oleh karena itu apabila perusahaan tidak

meminimalisir kondisi tersebut maka akan berdampak dikemudian hari dan yang nantinya produktivitas akan menurun atau rendah.

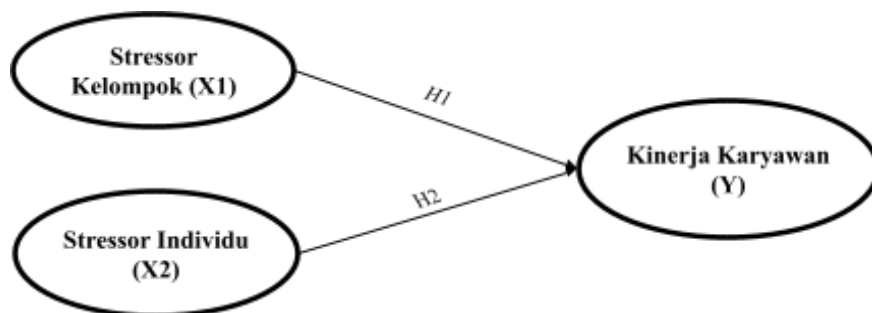
Penyebab Stres

Menurut Luthans (2010) penyebab stres dibagi menjadi 4, yaitu: 1) Stresor ekstraorganisasi, meliputi hal-hal seperti perubahan teknologi atau sosial, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, kelas sosial dan ras, ataupun masyarakat atau kondisi dari tempat tinggal; 2) Stresor organisasi, meliputi kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi kerja; 3) Stresor kelompok, dapat disebabkan oleh kurangnya kohesivitas kelompok serta kurangnya dukungan sosial, maupun dinamika dari tingkat kelompok; 4) Stresor individu, seperti pola kepribadian, kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, serta daya tahan psikologis, selain itu dapat dikarenakan oleh tingkat konflik intra-individu yang bersumber dari frustrasi, tujuan, serta peranan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang diajukan pada penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:

Gambar.1
Kerangka Konseptual



Sumber Data Diolah 2022

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena, jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2017)

Berdasarkan teori diatas dan latar belakang serta rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Stresor Kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Trikarya

H2: Stresor Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Trikarya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*. Menurut (Umar, 1996) *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan di BPR Trikarya. Teknik pengambilan sample adalah sampel jenuh. Menurut Sugiono (2017) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan menggunakan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 60 karyawan.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dengan skala likert dan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang dimiliki perusahaan dan juga literatur yang mendukung penelitian ini. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan program software SPSS 23.0. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 25 for windows. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat. Dinyatakan valid jika probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%). Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika indeks skala menghasilkan hasil yang konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Dinyatakan reliabel jika nilai Croanbach's Alpha lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$). Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa metode multivariate, termasuk metode regresi dapat digunakan pada data tertentu sehingga dapat diinterpretasikan dengan tepat. Penelitian ini akan mengukur asumsi normalitas dengan uji asumsi normalitas, multikolinieritas dengan uji asumsi multikolinieritas, dan homoskedastisitas dengan uji asumsi heteroskedastisitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji regresi dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel X dan melihat perbedaan besar kecil pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap variabel Y. Persamaan regresi yang digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, adalah :

Uji hipotesis pertama secara simultan menggunakan uji F yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji hipotesis kedua secara parsial menggunakan uji t yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis ketiga untuk menentukan variabel independen yang dominan atau paling berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan membandingkan koefisien regresi yang paling besar

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil Tabel 1 dari uji validitas menyatakan bahwa semua item yang mengukur variabel-variabel penelitian memiliki R-hitung yang lebih besar dari R-tabel, begitupun nilai Sig.(2-tailed) dari *person correlation* terhadap variabel total setiap item bernilai $0,000 < 0,05$ (taraf signifikansi atau α). Maka dinyatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dianggap Valid atau Sah. Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap item yang mengukur variabel-variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabel.

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan	Cronbach's Alfa If Item Deleted	Cronbach's Alfa	Keterangan
X1.1	,600	0.329	Valid	,737	0,60	Reliabel
X1.2	,520	0.329	Valid	,747	0,60	Reliabel
X1.3	,352	0.329	Valid	,752	0,60	Reliabel
X1.4	,612	0.329	Valid	,734	0,60	Reliabel
X1.5	,579	0.329	Valid	,716	0,60	Reliabel
X1.6	,457	0.329	Valid	,736	0,60	Reliabel
X1.7	,391	0.329	Valid	,751	0,60	Reliabel
X2.1	,382	0.329	Valid	,768	0,60	Reliabel
X2.2	,379	0.329	Valid	,755	0,60	Reliabel
X2.3	,539	0.329	Valid	,730	0,60	Reliabel
X2.4	,357	0.329	Valid	,757	0,60	Reliabel
X2.5	,504	0.329	Valid	,716	0,60	Reliabel
X2.6	,572	0.329	Valid	,747	0,60	Reliabel
X2.7	,367	0.329	Valid	,768	0,60	Reliabel
Y1	,775	0.329	Valid	,716	0,60	Reliabel
Y2	,647	0.329	Valid	,730	0,60	Reliabel
Y3	,775	0.329	Valid	,716	0,60	Reliabel
Y4	,611	0.329	Valid	,755	0,60	Reliabel
Y5	,531	0.329	Valid	,734	0,60	Reliabel
Y6	,563	0.329	Valid	,734	0,60	Reliabel

Sumber Data Diolah 2022

Uji Koefisiend Determinasi

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai R -Square sebesar 0,751. Menunjukkan bahwa sebesar 75,1% Stress Kerja BPR Trikarya dijelaskan oleh Kinerja Karyawan dengan adanya pengaruh Stresor Kelompok (X_1) Stresor Individu (X_2). Sedangkan sisanya 100% - 75,1% = 24,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini

Tabel 2 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867a	,751	,736	1,15452
a. Predictors: (Constant), TX2, TX1				
Sumber Data Diolah 2022				

Uji F

Berdasarkan data Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai F hitung bernilai 49.729 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Sedangkan nilai F-tabel untuk nilai signifikansi atau $\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$; $df_2 = 33$ sebesar 3.28. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49.729 > 3.28$) dan $Sig. < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Artinya model regresi yang terbentuk memenuhi *goodness of fit model* atau model regresi yang terbentuk layak serta dapat digunakan untuk memprediksi adanya pengaruh Stresor Kelompok (X_1) Stresor Individu (X_2) BPR Trikarya.

Tabel 3 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132,569	2	66,285	49,729	,000 ^b
	Residual	43,986	33	1,333		
	Total	176,556	35			
a. Dependent Variable: TY						
b. Predictors: (Constant), TX2, TX1						

Sumber Data Diolah 2022

Pembentukan Model Regresi

Nilai B pada Tabel 4 maka dapat dibentuk model regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 4.953 + 0,622 X_1 + 0,398 X_2 + \varepsilon$. Model regresi yang terbentuk, diketahui bahwa konstanta regresi bernilai positif, sebesar 4.953. Menunjukkan bahwa variabel pengaruh Stresor Kelompok (X_1) Stresor Individu (X_2) jika nilainya 0 maka Kinerja Karyawan BPR Trikarya memiliki tingkat kinerja sebesar 4,953. Nilai koefisien Koefisien regresi pada X_1 (Stresor Kelompok) bernilai positif sebesar ,622 satuan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Stresor Kelompok sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan BPR Trikarya akan meningkat sebesar ,622 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Nilai koefisien Koefisien regresi pada X_2 (Stresor Individu) bernilai positif sebesar ,398 satuan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Stresor Individu sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan BPR Trikarya akan meningkat sebesar ,398 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Tabel 4 Pembentukan Model Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	4,953	3,099		1,598	,120
	TX1	,622	,101	,616	6,186	,000
	TX2	,398	,104	,379	3,813	,001
a. Dependent Variable: TY						

Sumber Data Diolah 2022

Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-tabel untuk taraf signifikansi 0,05 senilai 1.98397. Nilai t-hitung X_1 (Stresor Kelompok) sebesar 6,186 dengan nilai Sig. 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel (Stresor Individu) nilai t-hitung tidak berada dalam rentang -t-tabel sampai +t-tabel (6,186 tidak berada dalam rentang -1.98397 sampai +1.98397) dan Sig. $t < \alpha$ (0,000 < 0,05). Maka Stresor kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Trikarya. Oleh karena itu hipotesis pertama penelitian (H_1) yaitu “Stresor Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Trikarya diterima.

Nilai t-hitung X_2 (Stresor Individu) sebesar 3,813 dengan nilai Sig. 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel (Stresor Individu) nilai t-hitung tidak berada dalam rentang -t-tabel sampai +t-tabel (3,813 tidak berada dalam rentang -1.98397 sampai +1.98397) dan Sig. $t < \alpha$ (0,000 < 0,05). Maka Stresor Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Trikarya. Oleh karena itu hipotesis kedua penelitian (H_2) yaitu “Stresor Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Trikarya diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan Stresor kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Trikarya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandiartha (Sandiartha & Suwandana, 2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan kinerja karyawan. Ketika stress kerja yang dirasakan karyawan rendah maka dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga kinerja

karyawan akan semakin meningkat. Stresor individu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Stresor Kelompok mempunyai indikator yang ditunjukkan oleh Perilaku manajerial, Kurangnya kekompakan, Konflik di dalam kelompok Perbedaan status. Hasil analisis data dari kuesioner yang dibagikan ke responden dengan indikator Perilaku manajerial, Kurangnya kekompakan, Konflik di dalam kelompok Perbedaan status untuk mengetahui adanya pengaruh Stresor Kelompok di dalam kinerja karyawan BPR Trikarya.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, hampir 90% dari responden menjawab stres kerja kelompok dipengaruhi oleh Perilaku manajerial seperti dari setiap individu yang dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tindakan, serta segala sesuatu yang dilakukan manusia baik yang dilakukan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan seperti berbicara, bertukar pendapat, berjalan dan sebagainya. Faktor kurangnya kekompakan di dalam tim kerja juga bisa mempengaruhi setiap kinerja yang membuat rasa kelompok di dalam kelompok menguat. Adanya Konflik di dalam kelompok sangat membuat rasa stres kerja di dalam kelompok ataupun organisasi tidak nyaman, ini membuat kurangnya kenyamanan dan membuat kinerja karyawan menurun dan Perbedaan status yang mencolok seperti golongan, jabatan yang mampu mengurangi komunikasi membuat kinerja juga menurun.

Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan Stresor Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Trikarya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberi petunjuk bahwa tingkat stres kerja yang rendah akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat stres yang rendah juga akan membuat pegawai merasa puas dalam kerjanya sehingga kerjanya akan meningkat dengan baik.

Stresor Individu mempunyai indikator yang ditunjukkan oleh Tuntutan pekerjaan, Konflik peran, Ambiguitas peran, Pengendalian lingkungan yang dirasakan, Hubungan dengan rekan kerja, Kelebihan beban, kekurangan beban dan kemonotonan kerja. Hasil analisis data dari kuesioner yang dibagikan ke responden dengan indikator Tuntutan pekerjaan, Konflik peran, Ambiguitas peran, Pengendalian lingkungan yang dirasakan, Hubungan dengan supervisor, Kelebihan beban, kekurangan beban dan kemonotonan kerja untuk mengetahui adanya pengaruh Stresor Individu di dalam kinerja karyawan BPR Trikarya.

Pendeskripsian hasil penelitian baik dari hasil olah data dengan SPSS 23 dan observasi yang peneliti lakukan, responden menjawab stres kerja kelompok dipengaruhi oleh Tuntutan pekerjaan mepetnya seperti waktunya pemberian tugas dengan *deadline*, Konflik peran

seperti memosisikan setiap individu sebagai rekan kerja bukan sebagai saingan, Ambiguitas peran seperti keadaan ketika yang tugas yang diberikan masih simpang siur dengan berkaitan dengan *jobdesc* yang seharusnya dikerjakan. Pengendalian lingkungan yang dirasakan seperti memosisikan diri dengan senior, rekan kerja yang membuat suasana dalam bekerja menjadi nyaman.

Observasi di lapangan peneliti menjumpai karyawan yang masih mengerjakan tugas secara individual dan menganggap teman sebagai saingan, dikarenakan tuntutan target yang diberikan oleh perusahaan wajib dipenuhi oleh karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjadikan rekan kerja sebagai saingan yang menyebabkan suasana kompetitif di dalam perusahaan.

SIMPULAN

Stresor Organisasi maupun Stresor Individu mempengaruhi kinerja pada karyawan di BPR Trikarya, dibuktikan dengan penyebaran kuesioner yang menunjukan adanya pengaruh yang menunjukkan bahwa Stresor Kelompok maupun Stresor Individu mempengaruhi kinerja karyawan di BPR Trikarya. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat Stresor Kelompok maupun Stresor Individu memberikan dampak yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengurangi stres kerja karyawan manajemen BPR Trikarya diharapkan untuk tidak merubah segala bentuk sistem yang baru dengan cara dadakan dan menghindari terjadinya konflik antar kelompok di dalam perusahaan sehingga karyawan tidak akan merasa takut atau tertekan saat bekerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya para karyawan menggunakan jam kerja secara optimal sehingga mampu bekerja dengan kualitas sesuai target yang ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Selain itu aktor-faktor yang mempengaruhi adalah kondisi kerja, kurangnya kinerja antar kelompok dan kurangnya terbangun komunikasi yang baik di antara setiap karyawan. Pentingnya perusahaan untuk memperhatikan atau mengelola stres kerja yang dialami karyawannya agar stres kerja yang dialami karyawan tersebut tidak menurunkan kinerja, tetapi akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga mereka akan melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Untuk meminimalisir terjadinya stres kerja perlu adanya keterbukaan dari pihak atasan agar tercipta hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan atau karyawannya. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bimantoro, W. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tonga Tiur Putra. *Ekonomi*.
2. Bulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 191-202.
3. Dharmayasa, P., & Adnyani, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*.
4. Hayati, M., & Armida. (2020). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*.
5. Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
6. Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*.
7. Ivancevich, J., Konopaske, R., & Michael. (2006). Perilaku Dan Manajemen Organisasi. Erlangga.
8. Kim, J., & Jung, H.-S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1-22.
9. Luthans, F. (2010). Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi.
10. Miles, M., & Huberman, M. (1994). An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis. London: Sage Publications.
11. Miranda, C., Sirajuddin, & Gunawan, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Tujuan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Industri Pembangkit Listrik. *Jurnal Teknik Industri*.
12. Muis, M. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. 590-593.
13. Natria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Manajemen Business Journal*, 67-83.

14. Putri, N., & Rahyuda, A. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E Jurnal Manajemen*.
15. Putri, N., & Rahyuda, A. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E Jurnal Manajemen*.
16. Rahma, A., & Wardiani, F. (2021). Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda Di Masa Pandemi Covid-19. *Esensi Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
17. Robbins, P, S., & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba .
18. Robbins. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
19. Sandiarta, I. W., & Suwandana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Journal Manajemen*.
20. Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Manajemen (JBM)*.
21. Saraswati, N., & Sintaasih, D. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pns Bakeuda Kabupaten Tabanan. *E- Jurnal manajemen*.
22. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
23. Sulastri. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honda Astra Motor Dealer Kota bengkulu Bengkulu . *Penelitian FEB UMB Tahun 2020*, 1-44.
24. Umar. (1996). *penelitian eksplanatori (explanatory research)*.