

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN FUNDING OFFICER DAN ACCOUNTING OFFICER PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), TBK. CABANG BANGKALAN, MADURA.

RULI ALIFIA NOVIANTI
Universitas Negeri Surabaya
ruli_alifia@yahoo.com

Abstract

Bank Rakyat Indonesia (BRI) is one of the largest state enterprises banks in Indonesia. Human Resources have a great responsibility to improve the quality of the company. The charges against the employees cause employees experience stress on the job and cause performance degradation on its own employees. Decreased employee performance can be caused of work stress, the motivation to every employee in the form of benefits or gifts may be the best solution. However, that happened in PT. BRI (Persero) Branch Bangkalan is the motivation that has been given, there are some employees which are still stagnant and declining performance. This study aims to identify and explain the influence of work stress, employee motivation, and employee performance, also the role of mediation to work on the effect of work stress on employee performance, also this research is classified as causal research that uses a quantitative approach. The sampling technique uses sample saturated which the amount of sample similar to the population of 48 respondents to the employees of the Funding Officer and Accounting Officer PT. BRI (Persero) Tbk. Branch Bangkalan, Madura. Statistical analysis used is Partial Least Square (PLS) using software smart PLS. The result of this study explained that stress does not affect significant to the work performance of employees. Stress at work has no effect on work motivation. Work motivation gives positive influences on employee performance. Motivation to work is also shown to mediate the effect of work stress on employee performance.

Keywords: Work Stress, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mungkin tidak akan bisa sukses tanpa keberadaan orang-orang dibalik organisasi tersebut. Perusahaan besar tidak mungkin akan jadi sebesar saat ini apabila tidak didukung oleh orang-orang hebat dibaliknya. Oleh sebab itu, manusia merupakan bagian vital bagi kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi (Hanggraeni, 2012:3).

Menurut Martini dan Fadli (2011) di dalam kehidupan manusia, sering terjadi adanya perubahan seperti halnya perkembangan teknologi yang berjalan sangat pesat. Perubahan tersebut menuntut individu untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2010).

Agar eksistensi ini tetap terjaga, maka individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut (Martini dan Fadli, 2011). Menurut Mangkunegara

(2005:53), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Martini dan Fadli (2011) beban kerja yang terjadi pada setiap karyawan yang terlalu berat dapat menyebabkan seseorang kehilangan motivasi dalam bekerja dan menurunkan prestasi kerja mereka dan berdampak pada kinerja perusahaan. Motivasi merupakan suatu tindakan/perlakuan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur dalam melakukan suatu pekerjaan (Bangun, 2012).

Menurut Martini dan Fadli (2011) tingkat stres yang terjadi pada karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Melemahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada lemahnya kinerja pegawai (Murti dan Srimulyani, 2013). Selain itu, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh, pemarah, dan suka menyendiri (Yuliawan, 2012).

Dari beberapa teori dan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa antara stres kerja, motivasi kerja dan

kinerja karyawan memiliki kesinambungan. Hal ini dapat pula ditunjukkan dari beberapa penelitian terdahulu.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Martini dan Fadli (2011) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan menemukan adanya pengaruh positif antara stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Akan tetapi, penelitian dari Naradhipa dan Azzuhri (2015) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Selain itu, ada penelitian yang menguji tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Larasati dan Gilang (2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ada juga peneliti lain dari Murti dan Srimulyani (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Yuliawan (2012) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Namun, ada penelitian yang bertolak belakang dengan penelitian yang diatas yaitu penelitian dari Sanjaya (2012) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Selain itu ada penelitian dari Bashir (2010) dan Stella (2008) yang menghasilkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif satu dengan yang lain.

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu Bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia, dan pada awalnya didirikan di Purwokerto Jawa Tengah oleh Raden Bei Ariq Wirjaatmadja dengan nama “De Poerwo Kerto She Hulp En Spaarbank Der Inlandsche Hoofden” atau “Bank Bantuan Dan Simpanan Milik Kampriyayi Purwokerto”. Bank BRI suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berbangsa Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895 yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Aktivitas operasionalnya, SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki peran utama yang pada dasarnya memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya di PT. BRI (Persero), Tbk. Pada umumnya, kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) di PT. BRI yang dikelola oleh Divisi Personalia adalah untuk memberikan hasil kinerja

yang baik yang berdasarkan permintaan dari cabang dan unit BRI di seluruh pelosok Indonesia.

Khususnya kantor cabang yang berada di Bangkalan Madura, dimana aktivitas pelayanan nasabah di manage secara profesional dimana masing-masing personil mempunyai jabatan tertentu dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan jabatan para pegawai PT. BRI (Persero), Tbk. Hubungan dan kerja sama dalam organisasi dituangkan dalam struktur organisasi PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Bangkalan.

Menurut wawancara dengan pimpinan cabang di PT. BRI (persero) Tbk. Cabang Bangkalan, PT. BRI (Persero) Tbk. yaitu bapak Sumari yang mempunyai tujuan dengan menjadikan perusahaan tersebut mampu menghasilkan pelayanan yang profesional dan mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh pusat dan mampu bersaing dengan perusahaan besar lainnya di Indonesia dimana hal tersebut merupakan tanggung jawab para karyawan PT. BRI itu sendiri.

PT. BRI (Pesero) Tbk. khususnya di Cabang Bangkalan, Madura selalu melakukan evaluasi di setiap tahunnya agar dapat menjadi perusahaan terbaik diantara Cabang PT. BRI lainnya. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk selalu mengembangkan potensi agar dapat menghadapi perusahaan pesaing yang ada diluar sana. Karyawan PT. BRI (Persero), Tbk. itu sendiri mempunyai tanggung jawab yang besar demi meningkatkan kualitas perusahaan agar dapat mencapai suatu target yang telah ditentukan oleh kantor pusat PT. BRI (persero), Tbk.

Adanya tuntutan tersebut tidak banyak karyawan yang mengalami stres dalam bekerja yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan itu sendiri. Biasanya hal ini terjadi pada karyawan tetap yaitu Funding Officer dan Accounting Officer pada bagian bisnis mikro.

Funding Officer dan Accounting Officer dituntut untuk memenuhi target berupa RKA (Rencana Bank Anggaran) tahunan dengan mencari nasabah simpanan dan pinjaman dimana hal tersebut para karyawan harus bersaing dengan perusahaan lainnya dikarenakan suku bunga yang terkadang naik dan turun.

Untuk meningkatkan kinerja yang sedang menurun karena diakibatkan oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan pemberian motivasi pada setiap karyawan yang bermasalah maupun yang tidak bermasalah yaitu memberikan tunjangan, reward jika karyawan tersebut telah mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, pembinaan dari atasan dalam rangkaian pembinaan strategi pinjaman dan simpanan, dan

perusahaan biasa mengadakan FPK (Forum Peningkatan Kinerja) setiap tahunnya.

Akan tetapi, dengan motivasi yang telah diberikan terkadang ada beberapa karyawan yang dimana dengan diberikannya motivasi tersebut tidak ada peningkatan kinerja. Dimana kinerja tersebut dirasa tetap (stagnan) dan cenderung menurun. Jika hal itu terjadi, maka perusahaan akan mem-PHK karyawan yang dirasa dapat merugikan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Cartwright dan Cooper (dalam Mangkunegara, 2007:179) mengungkapkan “stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.”

Menurut Rivai (2009:516) stres kerja adalah “suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan seperti: rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan yang dihadapinya dalam lingkungan kerja.”

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas yang dikemukakan para ahli, bahwa stres kerja adalah reaksi yang muncul dikarenakan adanya tuntutan dan tekanan yang ada di lingkungan kerja perusahaan.

Pengukuran variabel ini menggunakan indikator stres kerja dari penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Yuliawan (2012) yang paling sesuai dengan keadaan dilapangan tempat penelitian. Namun beberapa indikator dihapuskan karena tidak sesuai. Sehingga menghasilkan indikator yang sesuai antara lain: (1) beban kerja, (2) tekanan/ desakan waktu, (3) wewenang/ tanggungjawab, (4) konflik, (5) balas jasa yang terlalu rendah, (6) perbedaan nilai terhadap pegawai, (7) perlakuan yang tidak adil dan wajar.

Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Gibson, dkk (2010:185) “Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”.

Menurut Wibowo (2014:110) “Motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu”.

Motivasi merupakan dorongan atau keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu Wursanto (2005:89).

Menurut Mangkunegara (2007:61) “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu yang diberikan kepada seseorang sebagai dorongan atau rangsangan agar tercipta suatu tindakan atau keinginan yang ada pada dasarnya kekuatan yang ada dalam dirinya, sebagai timbal balik dengan pemberian motivasi, sebab pada dasarnya sulit bagi seorang untuk dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa adanya unsur yang mendorong.

Pengukuran variabel ini menggunakan indikator dari Larasati dan Gilang (2014) yang paling sesuai dengan keadaan dilapangan tempat penelitian. Pada perusahaan tersebut motivasi yang di berikan meliputi (1) pemenuhan dalam kebutuhan prestasi, (2) afiliasi, dan (3) kekuasaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:98), kinerja merupakan hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai merupakan seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengatakan bahwa “kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Robbins dan Judge (2015: 396) mengemukakan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari tugas yang dilaksanakan oleh para pegawai yang ada dalam deskripsi pekerjaan, tetapi juga sikapnya terhadap para rekan kerjanya. Seseorang yang melaksanakan tugasnya dengan baik tetapi bersikap kasar terhadap rekan kerjanya tidak akan dipertimbangkan sebagai karyawan yang baik. Begitu pula pekerja yang paling menyenangkan dan

bersemangat tetapi tidak mampu menyelesaikan tugas utamanya juga tidak termasuk karyawan yang baik.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kemampuan dan sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Ada beberapa alternatif indikator yang ada, indikator dari Sanjaya (2012) yang paling sesuai dengan keadaan dilapangan tempat penelitian. Pada perusahaan tersebut kinerja karyawan dapat dilihat dengan (1) quality, (2) quantity dan (3) presence.

METODE

Pendekatan penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sugiyono (2013:13) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat sebab dan akibat (kausal). Sugiyono (2013:18) penelitian kuantitatif dalam melihat suatu hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti adalah bersifat sebab dan akibat (kausal), dalam penelitian ada variabel independen dan dependen.

Lokasi dan atau tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. di Jalan Letnan Singosastro 1 Bangkalan, Madura. Sedangkan untuk waktu penelitian terhitung dari tanggal 11 Mei 2015 sampai dengan selesai. Populasi penelitian ini adalah 48 karyawan bagian Funding Officer dan Accounting Officer PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Bangkalan, Madura.

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel independen, dependen dan mediasi. Variabel independen ini terdiri dari stres kerja (X), kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel mediasi yakni motivasi kerja karyawan (Z).

Penelitian yang peneliti lakukan menggunakan skala pengukuran Likert dengan alternatif jawaban 5= sangat setuju, 4= setuju, 3= cukup setuju, 2= tidak setuju dan 1=

sangat tidak setuju. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis terdiri atas Analisis statistik deskriptif, statistik inferensial, uji validitas dan reliabilitas, analisis R- Square, uji relevansi prediksi, dan uji kausalitas dengan bantuan software SPSS 18.0 dan smartPLS versi 2.0.

Berdasarkan outer loading yang menunjukkan hasil bahwa semua indikator diatas 0,50, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator variabel valid dan dianggap baik. Uji reliabilitas menggunakan teknik perhitungan cronbach alpha (α). Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa nilai composite reliability masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden terdiri dari 27 orang atau 56,2% yang berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 21 orang atau 43,8% yang berjenis kelamin perempuan. 48 responden karyawan bagian Funding Officer dan Accounting Officer Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Bangkalan, Madura yang dijadikan sebagai subyek penelitian terdiri dari 29 orang atau 60,4% berusia kurang dari 30 tahun, 13 orang atau 27,1% berusia antara 30-40 tahun, dan 4 orang atau 8,3% berusia 41-50 tahun. Selain itu juga ada 2 orang atau 4,2% yang berusia di atas 51 tahun. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa adanya mayoritas karyawan bagian Funding Officer dan Accounting Officer Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Bangkalan, Madura berusia <30 tahun dengan jumlah orang 29 atau 60,4%. Diketahui dari 48 responden mayoritas berpendidikan sarjana (S1).

Hasil Model Struktural

Stres kerja terhadap kinerja karyawan memberikan nilai R-square sebesar 0,531 yang dapat diartikan besarnya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian Accounting Officer pada PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Bangkalan, Madura sebesar 53,1%, sedangkan 46,9% dipengaruhi faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Accounting Officer pada PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Bangkalan, Madura.

Hal ini dikarenakan, stres kerja dan motivasi kerja merupakan hal yang utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Baik dalam kenaikan kinerja maupun penurunan kinerja karena indikator dari stres kerja dan motivasi kerja tersebut dapat mempengaruhi kinerja dibanding dengan faktor lainnya yang hanya memiliki peluang 46,9%.

Stres kerja terhadap motivasi kerja memberikan nilai R-square sebesar 0,255 yang artinya besarnya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan bagian Accounting Officer pada PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Bangkalan, Madura sebesar 25,5%, sedangkan 74,5% dipengaruhi faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Accounting Officer pada PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Bangkalan, Madura.

Hal ini dikarenakan bahwa stres kerja yang dialami karyawan tidak berpengaruh lebih dengan motivasi karyawan. Motivasi karyawan lebih dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi atau gaya kepemimpinan dari pemimpin di perusahaan. Maka dari itu nilai pengaruhnya tidak lebih dari 50% melainkan hanya 25,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang telah disebutkan beberapa diatas.

Disamping itu, model PLS juga melihat *Composite reliability* menguji nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. *Composite reliability* adalah baik jika nilainya diatas 0,70. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability*. Dalam penelitian ini, stres kerja memiliki *Composite reliability* sebesar 0,722, kinerja karyawan sebesar 0,812, Motivasi Kerja sebesar 0,800.

Uji kausalitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai t tabel signifikan 5% = 1,96. Dibawah ini adalah nilai-nilai dari masing-masing hubungan antar variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Dari Inner Weigh

Hubungan antar variabel	Original Sample (O)	t-statistic	Keterangan	Kesimpulan
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0,048	0,876	Tidak Signifikan	Hipotesis ditolak
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,704	6,087	Signifikan	Hipotesis diterima

Stres Kerja → Motivasi Kerja	0,505	1,648	Tidak Signifikan	Hipotesis ditolak
------------------------------	-------	-------	------------------	-------------------

Sumber: *Output PLS*, 2016

Estimasi inner weight yang mempengaruhi stres kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t-statistic sebesar 0,876 lebih kecil dari 1,96. Hal ini dapat menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan stres kerja yang dialami karyawan tidak membuat kinerja karyawan menurun bahkan cenderung tetap atau stabil.

Menurut tabel diatas dapat disimpulkan bahwa inner weight untuk pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t-statistic nya sebesar 6,087 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan lebih dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahkan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut tabel diatas dapat disimpulkan bahwa inner weight untuk pengaruh stres kerja dengan motivasi kerja menunjukkan nilai t-statistic nya sebesar 1,648 lebih kecil dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan variabel stres kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan tetap tinggi meskipun mereka mengalami stres kerja.

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Path	Koefisien Pengaruh	Kesimpulan
Stres → Kinerja	0,048	
Stres → Motivasi	0,505	
Stres → Motivasi → Kinerja	$0,048 + (0,505 \times 0,704) = 0,403$	Hipotesis diterima

Sumber : *Output PLS*, 2015

Dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa motivasi dapat memediasi karena nilai koefisien antara stres kerja dengan kinerja karyawan lebih kecil yaitu 0,048 dibandingkan dengan nilai koefisien antara stres, motivasi, dan kinerja lebih besar yaitu 0,403. Maka motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan stres kerja yang dialami oleh beberapa karyawan tersebut.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan tujuh indikator yaitu beban kerja, tekanan/desakan waktu, wewenang/ tanggung jawab, konflik, balas jasa yang terlalu rendah, perbedaan nilai terhadap pegawai, perlakuan yang tidak adil dan wajar.

Berdasarkan dengan uji analisis deskriptif dengan kategori Three Box Method, stres kerja yang terjadi di bagian Funding Officer dan Accounting Officer di kantor PT. BRI Cabang Bangkalan termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan dengan adanya stres kerja di PT. BRI Cabang Bangkalan dapat membuat kinerja karyawan berubah-ubah. Maka ditemukan hasil yaitu stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BRI Cabang Bangkalan tersebut.

Responden memberikan jawaban tertinggi pada indikator konflik. Dari deskripsi jawaban responden ini dapat diambil kesimpulan bahwa konflik pada perusahaan sangat tinggi dan hampir keseluruhan karyawan mengalami konflik baik dengan sesama pegawai bahkan dengan atasan namun konflik tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

Wewenang/tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan berupa tanggung jawab pada pencapaian target, tuntutan untuk memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, dituntut untuk memiliki kemampuan untuk menjaga hubungan baik dengan nasabah ataupun calon nasabah, memiliki keahlian dalam menganalisa calon nasabah dari segi kebutuhan nasabah, memiliki interpersonal skill yang baik, serta mampu untuk menjalin atau memperluas jaringan atau networking, berorientasi pada target yang ditetapkan tidak membuat karyawan mengalami stres kerja. Hal ini dikarenakan wewenang/ tanggung jawab setiap karyawan sesuai dengan tupoksinya pekerjaan masing – masing.

Stres kerja yang dialami oleh beberapa karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Funding Officer dan Accounting Officer Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Bangkalan, Madura. Hal tersebut karena perusahaan telah menyesuaikan tingkat motivasi diantaranya memberikan tunjangan, memberikan reward jika karyawan tersebut telah mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, pembinaan dari atasan dalam rangkaian pembinaan strategi pinjaman dan simpanan, dan

perusahaan biasa mengadakan FPK (Forum Peningkatan Kinerja) setiap tahunnya sehingga dapat menutupi stress kerja yang dialami oleh karyawan tersebut. Selain itu perusahaan memberikan pembinaan tentang strategi yang harus dilakukan oleh pegawai demi mencapai target pinjaman dan simpanan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti didukung dengan penelitian yang dilakukan Manzoor et al (2012) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari Naradhipa dan Azzuri yang menyatakan bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi dalam penelitian ini dapat diukur dengan tiga indikator yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan.

Berdasarkan uji analisis deskriptif dalam kategori Three Box Method, motivasi kerja yang terjadi di karyawan bagian Funding Officer dan Accounting Officer Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Bangkalan, Madura termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan dengan adanya motivasi di karyawan bagian Funding Officer dan Accounting Officer Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Bangkalan, Madura dapat membuat kinerja karyawan efektif dan maksimal yang disebabkan pihak atasan atau manajer memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya.

Berdasarkan distribusi jawaban yang dilampirkan oleh responden didapatkan bahwa indikator kebutuhan afiliasi (hubungan antar karyawan). Hal ini dikarenakan dalam bekerja, antar karyawan pun terbentuk pertemanan, persahabatan bahkan persaudaraan yang baik di antara mereka sehingga lingkungan kerja tercipta dengan baik dan motivasi kerja mereka pun meningkat karena adanya kenyamanan dari kekerabatan yang mereka lakukan. Namun untuk kebutuhan prestasi termasuk kategori lemah.

Hal ini dikarenakan perusahaan PT. BRI (Persero), Tbk. dirasa belum mampu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, akan tetapi perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang hanya mampu mencapai target khususnya pada karyawan funding officer dan accounting officer PT. BRI (Persero), Tbk.

Melalui hasil estimasi inner weight yang menggunakan software SmartPLS yang telah dilakukan

oleh peneliti dapat diketahui bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan di bagian Funding Officer dan Accounting Officer pada Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Bangkalan, Madura memiliki koefisien estimate yang bertanda positif. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dari tampilan nilai t-statistic sebesar (6,087) yang lebih besar dari 1,96. Sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian Funding Officer dan Accounting Officer pada Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Bangkalan, Madura. Perusahaan selalu melakukan dan atau memberikan tindakan motivasi pada karyawannya atas dasar telah mencapai target yang sempurna meskipun terkadang ada beberapa karyawan yang belum sempurna dalam pencapaian target perusahaan tetap memberikan motivasi.

Motivasi itu sendiri seperti tunjangan, reward, pembinaan dalam rangka pencapaian target simpanan dan pinjaman, perusahaan mengadakan FPK (Forum Peningkatan Kinerja) setiap tahunnya. Reward itu sendiri diberikan kepada karyawan apabila mereka dapat mencapai target. Untuk mengetahui pencapaian target setiap karyawan pihak perusahaan memberikan raport dengan ketentuan nilai istimewa (3.51-4), sangat baik (3.01-3.5), baik (2.51-3), cukup baik (2.01-2.5), tidak baik (0-2).

Hasil penelitian ini dapat didukung oleh penelitian Larasati dan Gilang (2014) dan Naradhika dan Azzuhri (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Melalui hasil dari estimasi inner weight yang menggunakan software SmartPLS yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian Funding Officer dan Accounting Officer pada Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Bangkalan, Madura.

Stres kerja yang dialami karyawan di perusahaan tidak membuat karyawan memiliki motivasi rendah karena motivasi didapatkan dari hal lainnya seperti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan sudah di sesuaikan dengan job description (uraian jabatan/gambaran tugas). Kompensasi yang diberikan seperti halnya tunjangan, reward (jika pencapaian target

tercapai, pembinaan dari atasan dalam rangkaian pembinaan strategi pinjaman dan simpanan, dan perusahaan mengadakan FPK (Forum Peningkatan Kinerja) setiap tahunnya.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti bertolak belakang dengan penelitian oleh Martini dan Fadli (2011) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Memediasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif yang ditunjukkan pada koefisien yang bertanda positif.

Perbandingan antara pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan lebih besar dari pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Funding Officer dan Accounting Officer pada Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Bangkalan, Madura. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penghitungan tersebut sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan dimana motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan walaupun karyawan dalam beberapa hal mengalami stres kerja dari beberapa hal. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan ini dapat menutupi stres yang terjadi pada setiap karyawan sehingga kinerja karyawan dapat stabil atau bahkan meningkat.

Motivasi itu sendiri berupa tunjangan yang berupa berupa uang makan, uang transportasi, pinjaman kepemilikan kendaraan seperti sepeda motor atau mobil, asuransi kesehatan, THR, bonus akhir tahun, bonus insentif, uang lembur, reward (jika pencapaian target tercapai), bonus yang diberikan oleh perusahaan biasanya diberikan saat target pinjaman dan simpanan tercapai dan bonus tersebut biasanya diberikan setiap 3 bulan setelah raport penilaian dari perusahaan keluar.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Abdullah et al (2012) yang menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya stres kerja yang terjadi, tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian Funding Officer dan Accounting Officer pada Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Bangkalan, Madura.

Stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi ataupun rendah tidak akan mempengaruhi motivasi yang akan diberikan oleh perusahaan pada setiap karyawan funding officer dan accounting officer PT. BRI (Persero), Tbk. Bangkalan, Madura.

Motivasi kerja karyawan menunjukkan hasil pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk setiap karyawannya sangat bagus sehingga kinerja karyawan tetap baik bahkan meningkat dengan adanya pemberian motivasi dari PT. BRI (Persero), Tbk. Bangkalan, Madura.

Motivasi kerja karyawan dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian Funding Officer dan Accounting Officer pada Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Bangkalan, Madura.

Maka dari itu, perusahaan telah memiliki cara memotivasi yang baik untuk karyawannya sehingga dalam menjalankan tugasnya meskipun terdapat stres kerja karyawan tetap dapat menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Zainuddinn, Darwanis dan Barsi Zein. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Auditor Intern Di Pemerintah Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 2 (1) Hal. 142 - 150
- Bashir, Usman dan Muhammad Ismail Ramay. 2010. Impact Of Stres On Employees Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *Jurnal Of Markting Studies*. Vol. 2 (1)
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2010. *Organisasi*. Jilid 1. BINARUPA AKSARA Publisher. Tangerang.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit FEUI. Jakarta.
- Larasati, Sindi dan Alini Gilang. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. 5 (1)
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-7. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manzoor, Aasia, Hadia Awan dan Sabita Mariam. 2012. Investigating The Impact Of Work Stress On Job Performance: A Study on Textile Sector of Faisalabad. *Asian Journal of Business and Management Sciences*. Vol. 2 No. 1 (20-28)
- Martini, Nelly dan Ahmad Fadli. 2010. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. *Majalah Ilmiah Solusi LPPM Universitas Singaperbangsa Karawang*. Vol. 9 (17).
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Selemba Empat. Jakarta.
- Murti, Harry dan Veronika Agustin Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1 (1).
- Naradhipa, Hardianti Dini dan Misbahuddin Asshuri. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi di PT. Citra Perdana Kendedes). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Vol. 3 (2).
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pegaai BKKBN MUARA ENIN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 3 (6): hal, 4.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, Frengky. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosi Sebagai Moderating Variabel. *Journal Of Economic Education*. Vol. 1 (2).

- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Edisi 17. Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Wibowo. 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi ke 1– 2. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wursanto, Ig. 2005. Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Edisi Revisi. Andi Offset. Yogyakarta.
- Yulianan, Eko. 2012. Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. PINDAD Bandung. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, Vol. 2 (1).