

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PANAKKUKANG

disusun dan diajukan oleh

A. ST RABIAH APRIANA

A021181042



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PANAKKUKANG

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**A. ST RABIAH APRIANA
A021181042**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2022

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PANAKKUKANG

disusun dan diajukan oleh

A. ST RABIAH APRIANA
A021181042

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 19 Agustus 2022

Pembimbing I

Prof. Dr. Hj. Ria Mardiana Y, M.SI
NIP. 19670518 199203 2 001

Pembimbing II

Isnawati Osman, SE., M.Buss.
NIP. 19700628 199903 2 007

**Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin**



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraeca Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PANAKKUKANG

disusun dan diajukan oleh

A.ST RABIAH APRIANA
A021181042

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **28 September 2022** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Prof. Dr.Hj. Ria Mardiana Y, M.SI	Ketua	1. 
2	Isnawati Osman, SE.,M.Buss.	Sekretaris	2. 
3	Prof. Dr. Muh. Yunus Amar, S.E.,MT.,CWM	Anggota	3. 
4	Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E.,M.Mgt.	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
Nip. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A. St Rabiah Apriana

NIM : A021181042

Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang”** adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 19 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan,



A. St Rabiah Apriana

PRAKATA

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil-'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang". Penelitian ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Selama dalam penyusunan skripsi ini, banyak sekali hambatan serta kesulitan yang telah dilalui oleh penulis, namun berkat bimbingan, doa, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih itu penulis haturkan kepada :

1. Terima kasih kepada Allah SWT, untuk semua nikmat sehat, nikmat sabar, serta nikmat rezeki yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orangtua tercinta, Bapak A.Amir Makruf dan Ibu Asliah yang selalu memberikan semangat serta do'a untuk penulis hingga bisa sampai pada tahap ini;
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa., M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta staf dan jajarannya;
4. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir,SE., M.Si., CIPM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;

5. Bapak Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si., CRA., CRP., CWM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Dr. Arifuddin, SE. AK., M.Si., CA., CRA., CRP., CWM. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Bapak Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA., CWM. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
6. Ibu Prof. Dr. Hj. Ria Mardiana Y, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Isnawati Osman, S.E.,MT.,CWM selaku pembimbing II. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala waktu, bimbingan, arahan, dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini;
7. Bapak Prof. Dr. Muh. Yunus Amar, S.E.,MT.,CWM Dan Ibu Shinta Dewi Tikson, S.R.,M.Mgt. selaku tim penguji. Terima kasih atas segala waktu, arahan dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini;
8. Ibu Prof. Dr. Dian A.S Parawansyah, M.Si., Ph.D., CWM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
9. Bapak dan Ibu Dosen, serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah banyak memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik;
10. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk diri saya sendiri yang bisa bertahan sampai di titik ini. Terima kasih untuk selalu kuat menjalani semua cobaan dan masalah di tengah penyusunan skripsi. Terima kasih untuk fisik dan mental yang tidak pernah menyerah untuk selalu bangkit dari banyaknya terpaan yang ada. Berkat rasa syukur dan sabar yang diberikan Tuhan sehingga bisa ada pada tahap ini yang dimana semua ini merupakan awal dari kehidupan sebenarnya;

11. Kepada kakak dan adik-adikku, terima kasih telah hadir dan memberikan dukungan serta do'a untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
12. Keluarga besar H. Abd Halik dan Keluarga besar H. Abd Azis yang juga telah memberikan dukungan serta banyak do'a kepada penulis;
13. Sarbat kunci-kunci dunia yang telah menemani penulis dari dulu hingga sekarang: Nanas, Nadia, Iswi, dan Nanda. Terima kasih atas dukungan serta motivasinya untuk penulis selama ini agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;
14. Teman-teman SMA saya yang selalu ada: Gomu, Yuno, Aplah, Asma, Bolpi, Priska, Pute, Enbe, dan Eco. Terima kasih untuk selalu ada membantu dan menyemangati penulis selama ini;
15. Kepada grup Ceba dan Satpam Himpunan: Ifa, Inza, Alya, Shinta, Fathur dan Dhani. Terima kasih selalu ada menemani penulis selama ini;
16. Kepada Kak Riska, terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis;
17. Kepada adinda dan kanda ku: Ifa dan Uppi. Terima kasih selalu menemani dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
18. Kepada teman-teman KKN Manggala 4: Mba Afni, Dian, Kope, Wira, Rama, Fer, Tb, dan Galih. Terima kasih karena selalu ada menemani penulis dalam mengerjakan skripsi dan memberikan dukungan.
19. Kepada teman-teman PR IMMAJ Periode 2021, terima kasih atas kehadirannya selama di kepengurusan;
20. Kepada teman-teman pengurus IMMAJ Periode 2021 terima kasih atas dukungannya selama ini;
21. Kepada Keluarga Mahasiswa (KEMA) FEB-UH, Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMMAJ) FEB-UH yang telah menjadi tempat bagi penulis untuk berproses selama masa perkuliahan.

22. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih telah banyak membantu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritikan dan masukan yang dapat membangun. Atas segala bantuan dan jasa yang diberikan tidak ada sesuatu yang bisa penulis berikan kecuali berdoa dan berharap semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridho dan balasan atas jasa-jasa yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, kiranya bukanlah suatu yang berlebihan apa bila penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca maupun penulis.

Makassar, 15 Agustus 2022

A. St Rabiah Apriana

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PANAKKUKANG

A. St Rabiah Apriana
Ria Mardiana
Isnawati Osman

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 122 responden dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG PANAKKUKANG

A.St Rabiah Apriana
Ria Mardiana
Isnawati Osman

This study aims to determine the effect of work stress and work motivation on employees performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang. This research used 122 respondents using the saturated sample. This study used a quantitative approach. The data collection used questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The result of this study showed that work stress has negative and significant effects on employees performance, work motivation has positive and significant effects on employees performance, work motivation is the most influential variable on employees performance.

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Employees Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Stres Kerja.....	17
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja	17
2.1.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	17
2.1.2.3 Konsekuensi Stres di Tempat Kerja.....	20
2.1.2.4 Pengelolaan Stres Kerja	21

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja	22
2.1.3 Motivasi Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.2 Tujuan Motivasi	23
2.1.3.3 Jenis-jenis Motivasi.....	24
2.1.3.4 Asas-asas Motivasi	24
2.1.3.5 Konsep Model Motivasi	26
2.1.3.6 Metode Motivasi	27
2.1.3.7 Indikator Motivasi	28
2.1.4 Kinerja Karyawan	29
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	29
2.1.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	29
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	31
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan	34
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Pikir Penelitian	40
2.4 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Rancangan Penelitian.....	44
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.3 Populasi dan Sampel.....	45
3.3.1 Populasi	45
3.3.2 Sampel	45
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.4.1 Jenis Data.....	46
3.4.2 Sumber Data	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	47
3.6.1 Variabel Penelitian	47
3.6.2 Definisi Operasional.....	48
3.7 Instrumen Penelitian	49
3.7.1 Uji Validitas.....	52
3.7.2 Uji Reliabilitas	52

3.8 Metode Analisis Data	53
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	53
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	54
3.8.3 Pengujian Hipotesis Penelitian	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	57
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	57
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	59
4.1.3 Nilai-nilai Budaya Perusahaan	59
4.1.4 Struktur Organisasi	61
4.2 Karakteristik Responden	62
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
4.3 Deskripsi Variabel	63
4.3.1 Penentuan Range	63
4.3.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1) dan Perhitungan Skor	64
4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Perhitungan Skor	65
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Perhitungan Skor	66
4.4 Uji Instrumen Penelitian	67
4.4.1 Uji Validitas	67
4.4.2 Uji Reliabilitas	69
4.5 Uji Asumsi Klasik	70
4.5.1 Uji Normalitas	70
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	71
4.5.2 Uji Multikolinieritas	72
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	73
4.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	74
4.7 Uji Hipotesis Penelitian	75
4.7.1 Uji T	75
4.7.2 Uji F	77
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.8 Pembahasan	78
4.8.1 Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	79

4.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	80
4.8.3 Motivasi Kerja (X2) berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y)	81
BAB V PENUTUP	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	45
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	47
Tabel 3.3 Kuesioner.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1) dan Perhitungan Skor	59
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Perhitungan Skor	61
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Perhitungan Skor.....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.12 Hasil Uji T	72
Tabel 4.13 Hasil Uji F	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot	66
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	66
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Riwayat Hidup Penulis	88
Kuesioner Penelitian.....	89
Tabulasi Kuesioner.....	90
Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas	99
Hasil Uji Asumsi Klasik	105
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	107
Hasil Uji Hipotesis.....	108
Tabel Statistik.....	109
Dokumentasi.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga karena dapat mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap kemajuan perusahaan, sehingga diperlukan usaha untuk mengolahnya. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan upaya-upaya yang mungkin dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia seperti memberikan apresiasi terhadap karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan agar terlibat dalam langkah memajukan perusahaan, serta mengadakan pengembangan kemampuan/skill karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan kreatifitas dan inovasi baru sehingga perusahaan akan terus berkembang.

Tuntutan dari perusahaan untuk kinerja karyawan yang harus tetap meningkat seringkali mengakibatkan stres kerja sehingga dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat mengganggu pada kesehatan fisik maupun mental seseorang. Menurut Dewi dan Wibawa (2016:7584), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan perbankan yaitu faktor stres kerja. Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, bahwa semakin tinggi tingkat stres maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan karyawannya serta upaya apa yang akan dilakukan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu perusahaan akan terwujud ketika terjalin hubungan baik antara perusahaan dengan karyawannya.

Penting untuk perusahaan memperhatikan stres kerja karyawannya, karena karyawan adalah aset yang berharga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental (Rivai, 2011). Ketika stres kerja yang dialami karyawan tinggi, maka dikhawatirkan kinerjanya akan menurun. Sunyoto (dalam Iswari dan Pradhanawati, 2018:86) mengatakan bahwa dari sudut organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika pegawainya mengalami stres ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik, tetapi pada tingkat stres yang tinggi atau ringan yang berkepanjangan akan membuat menurunnya kinerja karyawan.

Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan dapat berimplikasi terhadap *voluntary turnover* (Robbins dan Judge, 2009). *Voluntary turnover* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan merasakan tekanan di dalam pekerjaannya dan menyebabkan stres yang berlebihan, akan menyebabkan karyawan berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sormin dkk. (2021:760) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator pada stres kerja adalah tuntutan lingkungan atau situasi baru yang dialami oleh karyawan, rasa bosan, dan jenuh serta semangat kerja yang berkurang sehingga mengakibatkan adanya stres kerja.

Bangun (2012:312) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja penting karena setiap individu membutuhkan dorongan agar mendapatkan kinerja yang

lebih baik. Ketika motivasi kerja karyawan tinggi, maka dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil yang terbaik dari pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah, karyawan cenderung tidak bersemangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja sehingga karyawan senang dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga motivasi juga akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karena jika seorang karyawan termotivasi maka akan dapat berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi (Nasution dan Suhairi, 2022:365). Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi, dkk. (2020:45) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Karyawan bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan hidupnya atau kebutuhan penunjang lainnya. Untuk terpenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan harus mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya dan menambah semangat kerjanya maka hal tersebut memicu motivasi karyawan. Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda-beda. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan yang disadari maupun tidak disadari, baik bentuk materi maupun non materi.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Seorang pegawai dapat dikatakan telah berhasil mencapai standar kinerja ketika telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, kemudian memperoleh hasil di atas standar kinerja (Bangun, 2012:99). Peningkatan kinerja tidak hanya berdampak terhadap karyawan tetapi juga berdampak terhadap perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan para karyawan mampu mempertahankan kualitas kinerja yang dimilikinya serta dapat melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan yang berkualitas dampak dari adanya kemampuan, komunikasi, dan keterampilan kerja yang baik. Sebuah penilaian kinerja dibutuhkan untuk upaya dalam peningkatan kinerja yang telah dihasilkan. Setiap karyawan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab pegawai dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja yang apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik (Nasution dan Suhairi, 2022:365).

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Peran perbankan dalam menggerakkan roda perekonomian di Indonesia itu sangat besar. Karena perbankan berperan di semua aktivitas ekonomi. Maka dari itu penting bagi perusahaan perbankan untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik karena dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Bank disebutkan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan mengalirkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat (www.ojk.go.id).

Objek dari penelitian ini adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero). Tbk atau BTN yang merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang

berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Cikal bakal Bank BTN dimulai dengan didirikannya Postspaarbank di Batavia pada tahun 1897, pada masa pemerintah Belanda. Tanggal 9 Februari 1950 ditetapkan sebagai hari dan tanggal Bank BTN. Peraturan Berdasarkan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 4 tahun 1963 Lembaran Negara Republik Indonesia No. 62 tahun 1963 tanggal 22 Juni 1963, maka resmi sudah nama Bank Tabungan Pos diganti namanya menjadi Bank Tabungan Negara. Dalam periode ini posisi Bank BTN telah berkembang dari sebuah unit menjadi induk yang berdiri sendiri. PT Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk (Bank BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang Perbankan. BTN berkomitmen menjadi Bank yang melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama, perbankan perorangan, bisnis dan syariah (www.btn.co.id).

Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang merupakan salah satu kantor cabang PT. Bank Tabungan Negara (Perseroan) Tbk yang berlokasi di Jalan Letjen Hertasning Blok I No.2, Kelurahan Kassi-kassi, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang terdiri lagi dari Kantor Cabang Pembantu Antang, Kantor Cabang Pembantu Alauddin, Kantor Cabang Pembantu Sungguminasa, Kantor Cabang Pembantu Bulukumba, dan Kantor Kas Kumala. Saat ini Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang memiliki 71 karyawan organik dan 51 karyawan Tenaga Alih Daya (TAD).

Pandemi Covid-19 menimbulkan berbagai persoalan-persoalan baru guna memutuskan rantai penyebaran Covid-19 maka dari itu, pemerintah memberlakukan *WFH (Work From Home)*. Agar dapat mengoptimisasikan pekerjaan beberapa karyawan yang sedang *WFH* maka ada penambahan *job description* bagi karyawan yang sedang *WFO* di bank BTN kantor cabang

panakkukang. Dengan adanya penambahan *job description* ini ternyata menjadi sebuah masalah bagi para karyawan yang sedang *WFO* karena bertambahnya beban kerja. Seiring berjalannya waktu, aktivitas di perusahaan sudah kembali normal dan sudah tidak adanya pemberlakuan *WFH* lagi. Tapi setelah melakukan wawancara dengan pihak *Deputy Service Manager* dan *Human Capital Support Officer* BTN Kantor Cabang Panakkukang, masalah yang dimiliki karyawan Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang saat ini setelah pandemi yaitu adanya banyak tekanan dari atasan. Kemudian dijelaskan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, Bank BTN menerapkan sistem *reward and recognition program*. *Reward* dapat didapatkan ketika masing-masing unit mencapai target atau melebihi target dengan intensif tersendiri. Adapun dijelaskan mengenai jasa produksi (JP), yang mana seorang karyawan akan mendapatkan bonus tergantung dari penilaian kinerja karyawan. Jasa produksi ini diberikan pada setiap awal tahun. *Recognition* program dari Bank BTN itu seperti kuis hadiah yang dinamakan Merchant BTN, yang mana bertujuan untuk memberikan penghargaan agar dapat mendorong motivasi kerja serta meningkatkan keterlibatan para karyawan.

Branch Manager Bank BTN Kantor Cabang Panakkukang mengharapkan adanya penelitian ini agar dapat mengetahui kondisi stres kerja yang di alami oleh karyawannya. Selain stres kerja, motivasi kerja juga ternyata merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap meningkat maka perlu diperhatikan mengenai stres kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Perseroan). Tbk Kantor Cabang Panakkukang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Perseroan). Tbk Kantor Cabang Panakkukang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Perseroan). Tbk Kantor Cabang Panakkukang?
3. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Perseroan). Tbk Kantor Cabang Panakkukang.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Perseroan). Tbk Kantor Cabang Panakkukang.
3. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan berpengaruh antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta dapat menerapkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga dapat memecahkan masalah yang ada dalam penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Bank Tabungan Negara (Perseroan). Tbk Kantor Cabang Panakkukang dalam mengambil sikap terhadap pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori-teori serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori terkait stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang menjelaskan tentang pokok pembahasan yang digunakan sebagai landasan penelitian, serta terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang berisi penjelasan tentang gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, deskripsi variabel, hasil uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab yang berisi kesimpulan dan saran-saran terkait hasil penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Bagian ini akan dipaparkan teori-teori terkait dengan fokus penelitian ini yaitu mengenai stres kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mondy dan Martocchio (2016:25) menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang digunakan dalam mengelola individu untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Dessler (2020:3) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada pegawai, dan memperhatikan hubungan antar tenaga kerja, Kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan.

Menurut Noe, dkk (2016:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Hasibuan (2018:10) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan serta peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuannya tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mengatur atau mengelola manusia dengan baik agar dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan efektif maupun efisien sehingga dapat terwujud tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam perusahaan serta memberikan lebih banyak lagi kontribusi kepada perusahaan dengan bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan.

Ada beberapa tujuan dari MSDM yang telah dijelaskan Hasibuan (2018:250) antara lain, yaitu :

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.

8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Orang-orang yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui system manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi. Fungsional terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif antara lain yaitu penataan staf, pengembangan sumber daya manusia, manajemen kinerja, kompensasi, keselamatan dan Kesehatan, serta hubungan karyawan dan tenaga kerja (Mondy dan Martocchio 2016:25). Fungsi-fungsi tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Penataan Staf

Penataan staf adalah proses di mana perusahaan memastikan bahwa ia selalu memiliki jumlah pegawai yang tepat dengan keterampilan yang sesuai dalam pekerjaannya sehingga tepat waktu dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan proses yang berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses organisasi ada untuk memaksimalkan produktivitas pegawai, tim, dan yang terakhir organisasi.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi utama MSDM yang tidak hanya terdiri dari peltihan dan pengembangan tetapi juga ada kegiatan perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

4. Kompensasi

Sistem kompensasi yang telah dipikirkan dengan baik memberikan pegawai penghargaan yang mencukupi dan adil atas kontribusi mereka dalam

memenuhi tujuan organisasi. Istilah kompensasi mencakup total semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Penghargaan tersebut dapat berupa :

- a. Kompensasi Finansial Langsung, pembayaran yang diterima seseorang berupa upah, gaji, komisi, dan bonus.
 - b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (tunjangan karyawan), semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti liburan berbayar, cuti sakit, liburan dan asuransi kesehatan.
 - c. Kompensasi Non Finansial, kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja.
5. Hubungan Karyawan dan Tenaga Kerja

Ketika serikat pekerja mewakili karyawan perusahaan, aktivitas sumber daya manusia sering disebut sebagai hubungan kerja, yang menangani pekerjaan perundingan bersama. Hubungan karyawan internal terdiri dari kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan pergerakan karyawan dalam organisasi seperti promosi, demosi, pemutusan hubungan kerja, dan pengunduran diri.

6. Keselamatan dan Kesehatan

keselamatan melibatkan melindungi karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. kesehatan mengacu pada kebebasan karyawan dari penyakit fisik atau emosional. Aspek pekerjaan ini penting karena karyawan yang bekerja di lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik lebih mungkin untuk menjadi produktif dan menghasilkan manfaat jangka panjang bagi organisasi. Saat ini, karena undang-undang federal dan negara bagian yang mencerminkan

keprihatinan masyarakat, sebagian besar organisasi menjadi memperhatikan kebutuhan keselamatan dan kesehatan karyawan mereka.

Selanjutnya Hasibuan (2018:21) mengatakan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama

yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan. Sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separational*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No.12 Tahun 1964.

2.1.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2018:14) menjelaskan bahwa manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

Lanjut Hasibuan (2018:14) mengatakan MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, oleh karena itu harus diatur dan dikelola dengan baik.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:595) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Selanjutnya Rivai (2011:516) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik maupun psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang timbul karena adanya tekanan yang dirasakan seorang individu. Dengan kata lain, apabila tidak selarasnya tuntutan tugas yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki maka dari itu mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

2.1.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:662) ada beberapa faktor yang menyebabkan stres pada pekerjaan, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian dalam lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Ada beberapa ketidakpastian dalam faktor lingkungan, yaitu:

a. Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung untuk terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan

kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

b. Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

c. Ketidakpastian Teknologis

Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasi

Ada banyak faktor dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini di sekitar tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisile Lini perakitan dapat memberi tekanan pada orang bila kesepakatan dirasakan berlebihan. Makin banyak

kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang yang lain, makin potensial stres.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujuk atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan, dan hubungan pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor Individual

Dalam faktor individual ini bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang internal.

a. Masalah Keluarga

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

2.1.2.3 Konsekuensi Stres di Tempat Kerja

Stres muncul dengan sendirinya dalam beberapa cara, seperti tekanan darah tinggi, maag, mudah marah, kesulitan dalam membuat keputusan, perubahan nafsu makan, rawan kecelakaan, dan lainnya. Gejala-gejala tersebut kemudian dikategorikan secara menurut Robbins dan Judge (2017:666), yaitu:

1. Gejala fisiologis

Kekhawatiran paling awal terhadap stres diarahkan pada gejala fisiologis karena sebagian besar peneliti merupakan spesialis dalam ilmu Kesehatan dan kedokteran. Pekerjaan mereka mengarah pada kesimpulan bahwa stres dapat membuat perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung serta pernapasan dan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala psikologis

Ketidakpuasan kerja adalah penyebab stres yang jelas. Tetapi stres menunjukkan dirinya dalam keadaan psikologis lain misalnya, tekanan, kecemasan, gelisah, rasa bosan dan penundaan. Satu studi yang melacak tanggapan fisiologis karyawan dari waktu ke waktu menemukan bahwa stres karena beban kerja yang tinggi terkait dengan kesejahteraan emosional yang lebih rendah.

Pekerjaan yang menuntut banyak dan saling bertentangan atau yang kurang jelas tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan meningkatkan stres dan ketidakpuasan. Demikian pula, semakin sedikit kendali yang dimiliki orang atas kecepatan pekerjaan mereka, semakin besar stres dan ketidakpuasan mereka.

3. Gejala perilaku

Penelitian tentang perilaku dan stres telah dilakukan di beberapa negara dan dari waktu ke waktu, dan hubungan tersebut tampak relatif konsisten. Gejala stres terkait perilaku termasuk penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran dan pergantian, dan perubahan pribadi dalam kebiasaan makan, peningkatan merokok atau konsumsi alkohol, bicara dengan cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

2.1.2.4 Pengelolaan Stres Kerja

Menurut Rivai (2011) ada beberapa cara mengelola stres kerja. Berikut cara penanggulangan stres yaitu :

1. Program Klinis

Penanggulangan program klinis ini didasarkan atas pendekatan medis tradisional. Beberapa unsur dari program tersebut mencakup: Diagnosis, Pengobatan (*Treatment*), Penyaringan (*Screening*), dan Pencegahan (*Prevention*). Program klinis harus ditangani oleh orang yang berwenang jika dimaksudkan untuk menghasilkan manfaat. Kepercayaan dan rasa hormat harus ditanamkan untuk memanfaatkannya. Ini dimungkinkan jika ada staf yang memenuhi syarat untuk melakukan diagnosis, pengobatan, penyaringan, dan pencegahan.

2. Program Keorganisasian

Program keorganisasian ini terkadang lanjutan dari program klinis yang ditujukan lebih luas kepada karyawan. Program ini muncul karena beberapa masalah yang ditemukan dalam kelompok suatu unit, atau oleh perubahan penanggulangan seperti relokasi pabrik, penutupan pabrik, atau pemasangan peralatan pabrik. Berbagai program yang dapat digunakan dalam mengatasi stres ialah manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives*),

program pengembangan organisasi, pengayaan pekerjaan, perancangan kembali struktur organisasi, pembentukan kelompok kerja otonom, pembentukan jadwal kerja variabel, penyediaan fasilitas kesehatan karyawan.

3. Penanggulangan Secara Mandiri

Mengelola stres juga dapat dilakukan secara individu atau secara mandiri, yaitu: tenang diri, kenali permasalahan, terapi, hadapi masalah penyebab stres, diskusi dengan psikolog atau atasan, atur jadwal prioritas, ceritakan masalah dengan orang terdekat, keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga, memahami tugas dan kewajiban karyawan, serta mengatasi stres dengan kekuatan yang bersumber dari dalam diri sendiri.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pemimpin agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Berikut penyebab stres karyawan, antara lain yaitu (Hasibuan, 2018:204):

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:141) motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Kemudian Robbins dan Judge (2017:247) mengatakan bahwa "*motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*". Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang mendorong seorang individu melakukan pekerjaannya sehingga dapat bekerja sama dengan produktif dan mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:146) ada beberapa tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.3 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018:150) yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif positif)

Motivasi positif maksudnya yaitu manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya yaitu manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi juga untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3.4 Asas-asas Motivasi

Hasibuan (2018:146) mengatakan bahwa asas-asas motivasi ini mencakup antara lain sebagai berikut:

1. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, serta rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya meningkat.

2. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang akan dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu persoalan, maka semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Maksud dari asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus dapat meyakinkan bawahan bahwa karyawan mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.1.3.5 Konsep Model Motivasi

Ada tiga model motivasi yang telah dijelaskan oleh Hasibuan (2018:148) yaitu:

1. Model Tradisional

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan insentif (uang/barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula balas jasanya, jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif (uang/barang) saja.

2. Model Hubungan Manusia

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmateriil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan materiil dan nonmateriil (jamak).

3. Model Sumber Daya Manusia

Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan

cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Jadi menurut model sumber daya manusia, untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan/kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi moral/gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

2.1.3.6 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:149) ada dua metode motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung merupakan motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelacaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.1.3.7 Indikator Motivasi

Dikutip dari Hasibuan (2018:153) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik dan biologis (*physiological needs*), yaitu ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*), yaitu ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*esteem or status needs*), yaitu ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri (*self actualization*), ditunjukkan dengan pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana karyawan tersebut akan mengarahkan

kecakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan pendidikan dan pelatihan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Edison, dkk (2017:188), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sutrisno (2016:172) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Lanjut Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu.

2.1.4.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Mondy dan Martocchio (2016:188) menjelaskan beberapa manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM (*Human Resource Planning*)

Dalam menilai SDM perusahaan, harus tersedia data untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi untuk dipromosikan. Melalui penilaian kinerja karyawan dapat diketahui kelebihan dan kelemahan setiap karyawan untuk mendukung upaya pengembangan SDM perusahaan.

2. Pelatihan dan Pengembangan SDM (*Training and Development*)

Dengan mengidentifikasi kekurangan yang berdampak buruk pada kinerja karyawan dapat dilakukan pelatihan dan pengembangan SDM yang dapat membantu karyawan untuk mengatasi kekurangan dalam bekerja.

3. Perencanaan dan Pengembangan Karier (*Career Planning and Development*)

Data penilaian kinerja karyawan sangat penting dalam menilai kekuatan dan kelemahan karyawan serta menentukan potensi setiap karyawan. Manajer dapat menggunakan informasi tersebut untuk menasihati dan mengarahkan karyawan serta membantu dalam mengembang dan mengimplementasikan rencana karir karyawan.

4. Program Kompensasi (*Compensation Program*)

Hasil penilaian kinerja karyawan memberikan dasar untuk keputusan rasional mengenai penyesuaian gaji. Jika kinerja karyawan baik maka akan berdampak pada kenaikan gaji karyawan.

5. Hubungan Internal Karyawan (*Internal Employee Relations*)

Data hasil penilaian kinerja karyawan digunakan untuk pengambilan keputusan di beberapa hubungan karyawan internal, termasuk promosi, demosi, pemberhentian dan mutasi. Data hasil penilaian kinerja karyawan sangat penting dalam mempertimbangkan promosi dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Ketika tingkat kinerja karyawan tidak dapat diterima atau buruk, penurunan pangkat atau PHK dapat dilakukan.

6. Penilaian Potensi Karyawan (*Assessment of Employee Potential*)

Beberapa organisasi atau perusahaan menilai potensi karyawan saat penilaian kinerja karyawan.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2019:189) yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin karyawan memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan dalam hal ini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawabnya akan memberikan hasil yang baik, begitupun sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan yang memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan karyawan menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda-beda. Karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya, karyawan

yang memiliki kepribadian buruk atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab sehingga kinerja yang dihasilkan kurang baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik yang pada akhir akan berdampak baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya, hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan baik. Demikian pula jika karyawan tidak senang atau tidak suka dengan pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat ia bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kebijakan tersebut membuat karyawan berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuat yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa

waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu dan disiplin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:234) berikut ada beberapa hal dari indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda sehingga karyawan dituntut untuk memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan lain sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Ada beberapa jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini tentang stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan seperti dalam tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variable	Hasil Penelitian
1.	Nila Hotiana dan Febriansyah (2018)	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementrian Pariwisata RI)	Independen : Motivasi (X1) Stres Kerja (X2) Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dikarenakan tingkat signifikansi variabel motivasi (X1) sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Stres kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dikarenakan tingkat signifikansi variabel stres kerja (X2) sebesar 0,54 yang lebih besar dari 0,05 ($0,54 > 0,05$). Motivasi (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

				pegawai (Y).
2.	Riyandu Nurrahmad (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan	Independent : Stres Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), disebabkan memiliki signifikan sebesar $0.010 < 0.000$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), disebabkan memiliki signifikan sebesar $0.000 < 0.000$. Dan ada pengaruh signifikan antara stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersamaan karena memiliki tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
3.	Amelia Rizka dan Sudarso Aden (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City	Independen: Stres Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari hasil uji thitung = 0,949 sedangkan $t_{tabel} = 1,662$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,345 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,415 > 1,662$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,001 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan dengan uji F terdapat pengaruh yang positif dan

				signifikansi secara bersama-sama antara variable stres kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
4.	Engkus dan Angga Pramadista (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Nyomplong Sukabumi	Independen: Stres Kerja (X1) Motivasi (X2) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,072 dengan taraf signifikan sebesar $0,289 > 0,05$. Motivasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,489 dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dan ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
5.	Wahyuningsih, Soetjipto, Restuningdiah, Syiahbudhin (2021)	<i>The Influence of Leadership Style, Motivation, Work Stress on Performance.</i>	Independent: Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Stres Kerja (X3) Dependen: Kinerja (Y)	Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan dengan nilai rentang skala mencapai 88,5. Motivasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan, dikarenakan perolehan skor skala yang mencapai 103,5. Stres kerja (X3) mempengaruhi kinerja

				karyawan, dikarenakan perolehan skor skala yang mencapai 100,6.
6.	Destianti, Fakhri, Madiawati, Nurnida, Kurnia (2021)	<i>The Effect of Job Stress and Job Motivation Toward Employee Performance in Department of Tourism and Culture Bandung.</i>	Independen: Stres Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Stres kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). besarnya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 41,7% sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah variabel motivasi kemudian pada posisi kedua yaitu variabel stres kerja.
7.	Wolor, Supriyati, Purwana (2019)	<i>The Effect of Work Stress, Compensation, Motivation on the Performance Sales People.</i>	Independen: Stres Kerja (X1) Kompensasi (X2) Motivasi (X3) Dependen: Kinerja (Y)	Terdapat pengaruh negatif signifikan dari stres kerja (X1) terhadap kinerja (Y), melalui perhitungan signifikan $0,006 < 0,05$ dengan pengaruh negatif nilai $-0,348$. Terdapat pengaruh positif signifikan dari kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y), melalui perhitungan signifikan $0,008 < 0,05$ dengan pengaruh positif nilai $0,372$. Ada pengaruh positif antara motivasi (X3) terhadap kinerja (Y), melalui perhitungan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh positif nilai $0,605$.

8.	Saputra, Rina, dan Sodik (2019)	<i>The Effect of Work Motivation and Work Stress on Teacher Performance.</i>	Independen: Motivasi Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Dependen: Kinerja (Y)	Hasil analisis menunjukkan besarnya pengaruh variabel stres kerja (X1) memberikan pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan variabel motivasi (X2) hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang cukup kondusif memberikan kontribusi yang cukup positif terhadap kinerja (Y). diketahui bahwa nilai signifikan untuk kedua variabel adalah sebesar 0,000 ang berada dibawah 0,005 ($0,000 < 0,05$) yang menjadi dasar untuk menyatakan bahwa terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis. Dengan demikian, kedua variabel bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9.	Zafar, Ali, Hameed, Ilyas, dan Younas (2015)	<i>The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan.</i>	Independen: Stres Kerja (X1) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Hubungan antar stres kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,515 dan sangat signifikan terkait satu sama lain dengan nilai 0,000.
10.	Kwapong, Opoku, dan Donyina (2015)	<i>The Effect of Motivation on the Performance of Teaching Staff in Ghanaian Polytechnics : The Moderating Role of Education and Research Experience.</i>	Independen: Motivasi (X1) Dependen: Kinerja (Y)	Ada korelasi positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja di antara staf pengajar politeknik Ghana, $r(408) = 0,892$, $p < 0,05$. Ini berarti kinerja staf pengajar meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi mereka.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan dan variabel bebas (X) adalah stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Sehingga kerangka pikir untuk penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

1. Hubungan Antara Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Rivai dan Sagala (2011:516) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik maupun psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi (Hasibuan, 2018:204).

Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi, dkk (2018:4) menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan Nanda dan Sugiarto (2020:286) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, pentingnya perusahaan untuk memperhatikan stres yang dialami oleh karyawannya, karena karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika stres kerja karyawan meningkat maka kinerjanya akan menurun.

2. Hubungan Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasibuan (2018:141) mengemukakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Rivai dan Sagala (2011:837) menjelaskan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

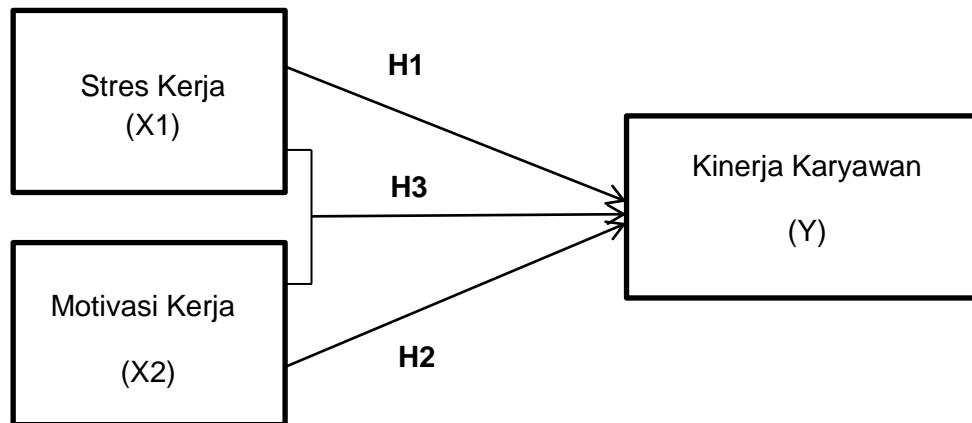
Motivasi penting bagi karyawan karena setiap individu membutuhkan dorongan agar dapat memiliki kinerja yang lebih baik sehingga mencapai hasil yang optimal. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Iswari dan Pradhanawati (2018:90) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari hasil koefisien korelasi atau keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Manfaat bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang besar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Jadi, semakin baik motivasi yang diperoleh karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Hubungan Dominan Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sanusi dan Sumarsono (2018:29) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terbukti variabel motivasi kerja (X2) memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi, dkk (2020) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan dengan cara melihat besarnya koefisien regresi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi terbesar yaitu motivasi kerja. Hal ini berarti motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka penulis menyusun suatu kerangka pikir dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

X1 : Variabel Bebas (Stres Kerja)

X2 : Variabel Bebas (Motivasi Kerja)

Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

→ : Pengaruh

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:96) 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 didasarkan 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 empirik dengan data. Maka dari itu penulis mengemukakan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang.