

**THE INFLUENCE OF WORK STRESS ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT. BANK
CENTRAL ASIA Tbk. SUBANG BRANCH OFFICE**

Sapira Hanifa¹

Farah Oktafani²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

safirahanifa12@gmail.com¹

farahokt@gmail.com²



Jurnal Nusantara
Aplikasi Manajemen Bisnis

[http://ojs.unpkediri.ac.id/index.
php/manajemen/index](http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/index)

E-ISSN : 2528-0929

P-ISSN : 2549 - 5291

Diterima: 11 Mei 2019

Revisi : 3 Oktober 2019

Disetujui: 25 Oktober 2019

<https://DOI>

10.29407/nusamba.v4i2.12905

Abstract

This study was conducted to determine the effect of work stress on employee performance at PT Bank Central Asia Subang Branch Office. Variables used in this research are work stress (X) and employees performance (Y). This type of research is descriptive uses causal approach and quantitative methods, with 91 employees as saturated samples. Sampling was done by the non-probability method. Analysis of the data used is descriptive analysis and simple linear regression. Based on the results of the study, it can be concluded that work stress is at high categories and employees performance classified in a good category. The t-test shows that work stress has a significant effect on employee performance and the determination coefficient says that work stress on employees performance is 46.3% while the remaining 53.7% is influenced by other factors not examined in this study.

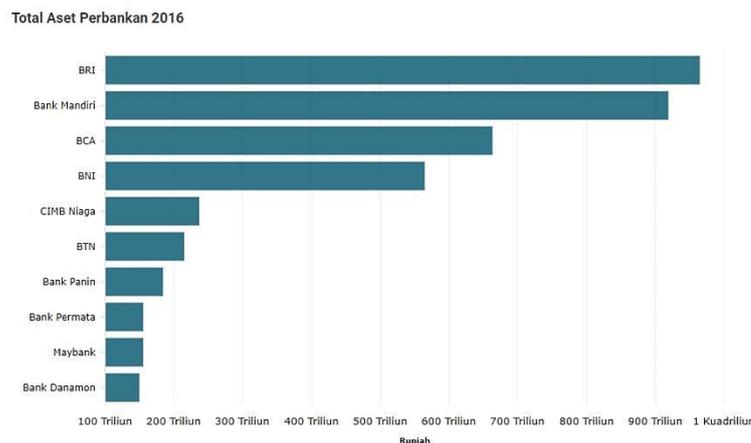
Keywords: *Employees Performance, Human Resource Management, Work Stress.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi perkembangan global yang memberikan pengaruh besar dalam dinamika perbankan dimana perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam kompetensi antar perbankan, semua berlomba-lomba dalam memberikan *performance* yang terbaik dan dalam mencapai tujuannya itu bisa dilakukan dengan berbagai cara salah satunya adalah dengan mengelola SDM yang baik dan benar agar tercapai efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan.

Menurut Bernardin & Russel dalam Fatimah (2017:43) mengungkapkan ada enam kriteria pokok yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, *timeliness*, *cost effectiveness*, kebutuhan akan *supervisor*, dan dampak interpersonal.

Keberhasilan BCA sebagai bank swasta terbesar di Indonesia yang memiliki peran penting dalam laju ekonomi nasional, hal ini dapat dilihat pada Statistik Perbankan OJK, dimana BCA merupakan urutan ketiga dari sepuluh besar total aset perbankan tahun 2016 di Indonesia.



Gambar 1.1

Total Aset Perbankan 2016 di Indonesia

Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/03/06/inilah-10-bank-dengan-aset-terbesar>

Menurut data yang telah disampaikan, hal tersebut menunjukkan hasil kinerja karyawan BCA dalam memenuhi target perusahaannya, dan beratnya persaingan dalam perbankan yang sangat ketat bisa memberikan tekanan yang signifikan bagi karyawan. Hal ini memperjelas bahwa bank mempunyai target masing-masing yang harus dicapai dan tekanan tersebut bisa membuat karyawan menjadi stres.

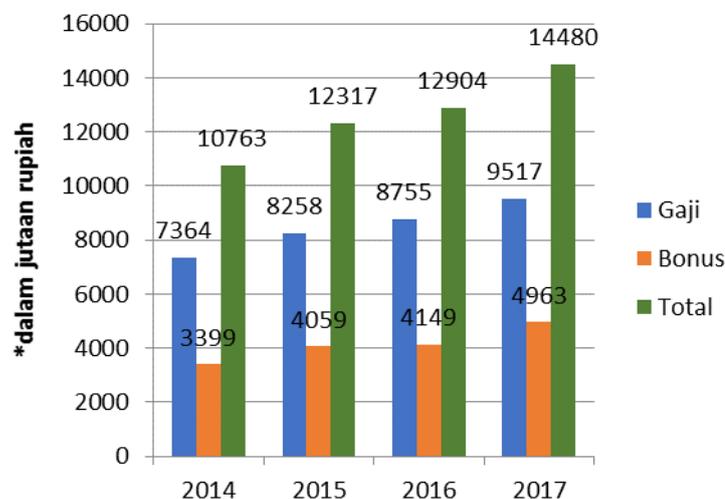
Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan kepada karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang pada bulan Desember 2018 sebanyak 36 karyawan, diketahui ada beberapa

gejala stres kerja yang dialami oleh karyawan secara umum. Gejala tersebut adalah gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Berikut adalah hasil yang didapat:

TABEL 1.1
GEJALA STRES KERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL
ASIA CABANG SUBANG

Gejala Stress	Presentase
Gejala Fisiologis:	
Merasa Kelelahan	80.6 %
Sakit Kepala	91.7 %
Peningkatan Tekanan Darah	38.9 %
Gejala Psikologis:	
Bosan/Jenuh	75 %
Marah	83.3 %
Cemas	77.8 %
Gejala Perilaku:	
Peningkatan Absensi	27.8 %
Gangguan Tidur	55.6 %
Perasaan Gelisah	47.2 %
Presentase rata-rata	64,2 %

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Agus Supriyadi selaku pengawas internal cabang (PIC) BCA kantor cabang subang untuk melihat kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang bisa dilihat dari kenaikan gaji dan bonus dari tahun ke tahun seperti yang diuraikan oleh grafik dibawah ini:



Gambar 1.2**Grafik Gaji dan Bonus Karyawan PT. Bank Central Asia
Cabang Subang 2014-2018***Sumber: Data internal perusahaan*

Dijelaskan oleh gambar diatas, terlihat adanya kenaikan yang signifikan dari tahun 2014 sampai dengan 2018. Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan terdapat beberapa presentase stres kerja yang tinggi pada PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang dan kinerja karyawan yang bisa dilihat dari kenaikan gaji dan bonus dari tahun ke tahun yang terus naik.

Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui stres kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang.
- b. Mengetahui kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang.
- c. Mengetahui pengaruh stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fahmi (2016:1) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pada dasarnya sudah menjadi tujuan umum dari bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada sebuah *company value* baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Stres Kerja

Menurut Fahmi (2016:214) stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dari jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

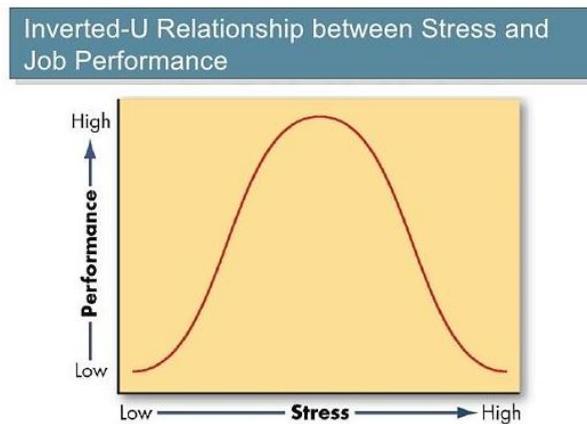
Sedangkan menurut Poltak (2016:472), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain, emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Poltak (2016) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Hubungan Stres dan Kinerja



Gambar 2.1

Hubungan Stres Kerja dan Kinerja

Sumber: mengutip dari Robbins & Judge (2017)

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat stres rendah sampai menengah akan merangsang tubuh dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kemampuannya dalam bereaksi. Pada bagian tengah grafik menunjukkan di mana mereka bekerja di keefektifan puncaknya, dan cukup termotivasi untuk bekerja keras.

Hal ini menunjukkan terdapat hubungan antara stres (tekanan) dan kinerja. Ketika seorang pegawai berada di jumlah tekanan yang tepat, mereka akan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Dan jika berada dalam tekanan yang terlalu banyak atau terlalu sedikit, maka kinerja akan memburuk. Namun stres belum tentu memberikan dampak negatif, karena banyak profesional yang memandang tekanan beban kerja yang berat dan desakan waktu kerja sebagai tantangan positif untuk meningkatkan mutu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan menggunakan jenis penelitian pendekatan kausalitas. Sampel yang diambil sebanyak 91 karyawan, karena populasi dibawah 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi atau sampel jenuh. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling*, dan metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada 91 responden sebagai populasi jenuh dengan profil mayoritas perempuan sebesar 57% atau 52 responden, mayoritas berusia 31-45 tahun sebesar 38% atau 35 responden, mayoritas memiliki pendidikan terakhir yaitu S1 sebesar 59% atau 55 responden, dan mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sebesar 48% atau 44 responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

TABEL 4.1
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PENELITIAN

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item Pernyataan 1	0.610		Valid
Item Pernyataan 2	0.538		Valid
Item Pernyataan 3	0.589		Valid
Item Pernyataan 4	0.631		Valid
Item Pernyataan 5	0.675		Valid
Item Pernyataan 6	0.700		Valid
Item Pernyataan 7	0.649		Valid
Item Pernyataan 8	0.725		Valid
Item Pernyataan 9	0.677		Valid
Item Pernyataan 10	0.564	0.207	Valid
Item Pernyataan 11	0.740		Valid
Item Pernyataan 12	0.488		Valid
Item Pernyataan 13	0.714		Valid
Item Pernyataan 14	0.595		Valid
Item Pernyataan 15	0.683		Valid
Item Pernyataan 16	0.469		Valid
Item Pernyataan 17	0.764		Valid
Item Pernyataan 18	0.739		Valid
Item Pernyataan 19	0.688		Valid
Item Pernyataan 20	0.693		Valid

Pada kedua tabel diatas dapat dilihat untuk hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa terdapat seluruh instrumen penelitian memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,207), sehingga instrument-instrumen tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

TABEL 4.2
REKAPITULASI HASIL UJI RELIABILITAS KUESIONER PENELITIAN

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja (X)	0.859	0.7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.820	0.7	Reliabel

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,70 hasil ini menunjukkan bahwa butir kuesioner pada masing-masing variabel andal untuk mengukur variabelnya masing-masing.

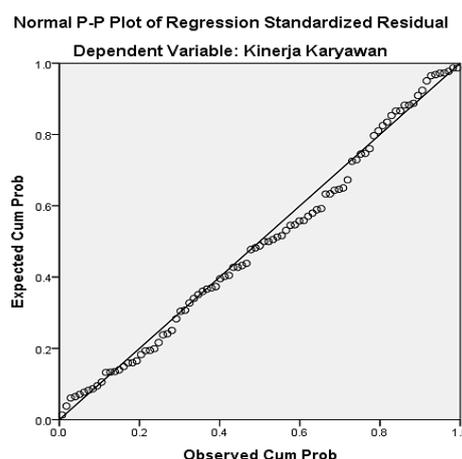
Analisis Dekriptif

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata total sebesar 75.9% dengan kategori baik. Nilai tertinggi diantara dimensi variabel kinerja karyawan adalah pada dimensi kuantitas kerja 77,5%, sedangkan nilai terendah pada dimensi pemanfaatan waktu sebesar 73,6%.

Variabel Stres Kerja (X) memiliki nilai rata-rata total sebesar 74.1% dengan kategori tinggi. Nilai tertinggi diantara variabel stres kerja adalah pada dimensi gejala perilaku sebesar 76,6%, sedangkan nilai terendah pada dimensi gejala fisiologis sebesar 71,5%.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika data tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal, maka akan diperoleh aksiran yang biasa. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini:

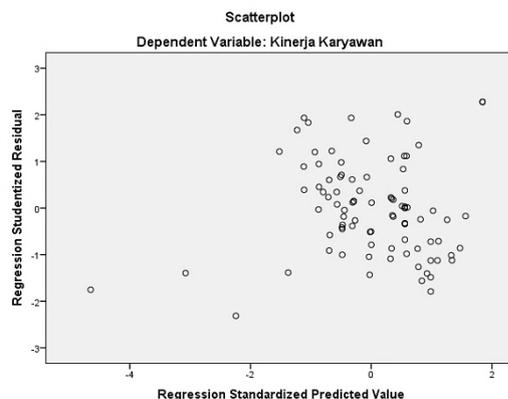


Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot

Pada Gambar 4.1 diatas, menunjukkan bahwa data pada variabel yang digunakan berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dengan adanya titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Heterokedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan lainnya. Dimana model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau terjadi *homoskedastisitas*. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini:



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4.2 diatas, terlihat bahwa residu data menyebar. Maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal dan dapat diolah lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan bantuan *software SPSS 23* diperoleh hasil dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

TABEL 4.3 ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA
COEFFICIENTS^A

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	49.916	2.056		24.275	.000
Stres Kerja	-.567	.065	-.681	-8.769	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari output *software SPSS 23* di atas diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 49.916 - 0.567X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 49.916. Ini menunjukkan nilai konstanta yaitu jika variabel stres kerja = 0, maka kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang 49.916. Hal ini

berarti jika variabel Y yaitu kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh stres kerja, maka rata-rata kinerja karyawan bernilai 49.916.

2. Koefisien X (b)= -0,567 ini menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,567 .

Dari persamaan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif ini akan menunjukkan semakin tinggi stres kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui bagaimana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat maka dilakukan uji hipotesis parsial atau uji t. dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang.

Ha: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang.

Dengan nilai untuk $\alpha = (5\%)$ dan $dk = 91-1-1 = 89$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,987.

TABEL 4.4 HASIL UJI HIPOTESIS (UJI T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	49.916	2.056		24.275	.000
Stres Kerja	-.567	.065	-.681	-8.769	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.2, diperoleh nilai t hitung sebesar $-t_{hitung} (-8,769) < -t_{tabel} (-1,987)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan digunakan analisis korelasi *pearson*. Tabel 4.3 berikut ini adalah hasil pengolahan *software SPSS 23* :

TABEL 4.5 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINAN
MODEL SUMMARY^B

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.457	3.66956

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,681 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,681)^2 \times 100\% = 46,3\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 46.3%. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memberikan pengaruh sebesar 46,3% terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang, sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik melalui bantuan Software Statistical Program of Social Science (SPSS) versi 23 untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap. Dimana, ada peningkatan pada Stres Kerja (X) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,567 yang artinya hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan berbanding terbalik atau jika terjadi peningkatan pada stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Poerba dan Wahyuningtyas (2015), yaitu tingkat stres yang tinggi, atau meski rendah, jika berlangsung terus menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t stres kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai bahwa $-t_{hitung} (-8,769) < -t_{tabel} (-1,987)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Subang.

Hasil Koefisien Determinasi disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh sebesar 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46,3% sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Fahmi (2016:2016) membagi faktor penyebab stres menjadi dua yaitu *internal factor* dan *external factor*. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa *stressor* karyawan PT

Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang merupakan stres karena tekanan dari luar (*external factor*) yaitu disebabkan oleh kondisi pekerjaan dari perusahaan.

Stres kerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang tergolong tinggi dengan presentase rata-rata sebesar 76,6% dan kinerja karyawan dengan presentase rata-rata sebesar 75,9% maka dari itu dapat dikatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan tinggi dan juga memiliki kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011) bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Namun demikian jika stres terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian untuk variabel stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang stres kerja termasuk dalam kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian untuk variabel kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik.
3. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persentase pengaruh sebesar 46,3% sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressido.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA
- Fatimah, F. (2017) *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: QUADRANT

- Gaol, Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. (Cetakan Kedua). Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA