

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus BPD XYZ Cabang Melawai

Panji Patra Anggaredho^{1✉}, Putri Sarah Olivia²

¹Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta, Indonesia

²Universitas Cakrawala, Indonesia

Abstrak

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Pembangunan Daerah (BPD) XYZ, yang diukur melalui Key Performance Index (KPI) masih belum optimal, dengan mayoritas karyawan berada pada skala 3 dari 5. Kondisi ini mendorong perlunya kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang salah satunya adalah stres kerja. Selain itu, hubungan yang tidak konsisten antara stres kerja dengan kinerja karyawan juga membuat relasi keduanya perlu dibuktikan lebih lanjut. Atas hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di BPD XYZ Cabang Melawai. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Sumber data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi berjumlah 33 orang, dengan 31 kuesioner yang dikembalikan dan terisi lengkap. Penelitian ini menghasilkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ketidakefektifan kinerja karyawan bisa jadi disebabkan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci : Stres kerja, kinerja karyawan.

Abstract

The pre-survey results indicate that the performance of employees at Regional Development Bank (BPD) XYZ, as measured by Key Performance Index (KPI), is still not optimal, with the majority of employees scoring 3 out of 5. This condition necessitates a study of the factors that influence employee performance, one of which is work stress. In addition, the inconsistent relationship between work stress and employee performance also makes it necessary to further prove the relationship between the two. Therefore, this study was conducted to analyse the effect of work stress on employee performance at BPD XYZ Melawai Branch. This study used a quantitative approach with a simple linear regression method. The data source was obtained through a questionnaire distributed to the entire population of 33 people, with 31 questionnaires returned and completed. This study found that work stress does not have a significant effect on employee performance, so that suboptimal employee performance may be caused by other factors not examined in this study.

Keywords: Work stress, employee performance.

Copyright (c) Panji Patra Anggaredho

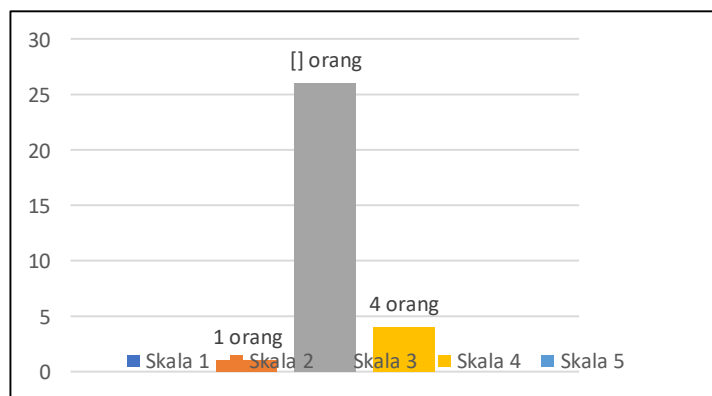
✉ Corresponding author :

Email Address : panji.patra85@gmail.com

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi Indonesia ditunjukkan dengan naiknya PDB (Produk Domestik Bruto) dari Rp16.976 triliun (tahun 2021) menjadi Rp 19.588 triliun (tahun 2022) tentu tak bisa dilepaskan dari keberadaan sektor perbankan yang berperan penting sebagai katalisator pertumbuhan ekonomi nasional (Badan Pusat Statistik, 2023; Park & Kim, 2020; Umar et al., 2021). Di antara seluruh pemain industri perbankan di Indonesia, terdapat Bank Pembangunan Daerah (BPD) XYZ kantor cabang Melawai di Provinsi DKI Jakarta.

Pembukaan kantor cabang di DKI Jakarta oleh BPD XYZ ini cukup beralasan mengingat perannya sebagai penopang ekonomi nasional. Laporan Perekonomian Provinsi DKI Jakarta yang dirilis oleh Bank Indonesia (2023) telah mencatat bahwa 53% penempatan dana nasabah (baik itu berupa deposito, tabungan dan giro) dari total penempatan dana secara nasional berada di wilayah DKI Jakarta. Prospeknya potensi ekonomi yang ada di DKI Jakarta ini tentu merupakan peluang besar dan hanya bisa diraih jika karyawan BPD XYZ Cabang Melawai dapat bekerja secara maksimal. Namun sayangnya berdasarkan survey pra-studi yang peneliti lakukan, KPI (*Key Performance Index*) pada tahun 2022 yang menjadi indikator kinerja pribadi masing-masing karyawan (di tahun tersebut) belum optimal. Gambar 1 menunjukkan dari bahwa skala KPI yang terdiri dari 1-5 (terendah: 1, tertinggi: 5) pada 31 karyawan BPD XYZ Cabang Melawai mayoritas berada di angka 3 (26 karyawan).



Gambar 1. *Key Performance Index* Tahun 2022 BPD XYZ Cabang Melawai
Sumber: Olahan Pra-Studi

Capaian ini tentu cukup mengkhawatirkan mengingat tinggi/rendahnya kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (Dlamini et al., 2022; Hilton et al., 2023; Onyebuchi et al., 2019; Yang & Hwang, 2014a). Perannya yang signifikan bagi organisasi secara keseluruhan, telah membuat peneliti menaruh perhatian khusus pada variabel kinerja karyawan dan mencoba mencari tahu apa saja faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pada penelitian sebelumnya, kinerja karyawan telah terbukti banyak dipengaruhi variabel lainnya seperti kompensasi, lingkungan kerja, pengalaman kerja, pelatihan karyawan, etika kerja, *trust*, keadilan penilaian kerja, kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, penggunaan teknologi, keadilan organisasi, *career path*, budaya perusahaan, motivasi, disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, usia karyawan, *social support*, komitmen organisasi, *job involvement* (Alwali & Alwali, 2022; Arifin & Putra, 2020; Badrianto & Ekhsan, 2020; Bagis et al., 2020; Hamouche & Parent-Lamarche, 2023; Jalagat, 2017; Parven & Awan, 2018; Pio, 2022; Setiawan et al., 2016; Setiawati & Ariani, 2019; Simatupang & Saroyeni P, 2018; Sugiarti, 2021; Thaief et al., 2015; Vuong et al., 2023).

Di antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, terdapat faktor stres kerja yang dianggap sebagai faktor yang mempengaruhinya (Perez-Floriano & Gonzalez, 2019). Stres kerja saat ini telah dianggap isu penting yang menjadi di seluruh dunia dan harus menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya

(Antonio et al, 2022). McShane & Glinow (2018) mengatakan bahwa stres merupakan suatu respon internal yang ada pada diri seseorang yang bersifat adaptif terhadap situasi yang dianggap mengancam baik dari internal maupun eksternal yang berada di luar kemampuan dan sumber dayanya dalam menghadapi ancaman tersebut. Dalam menghadapi ancaman tersebut, stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi fisiologis dan psikologis pada seseorang sehingga membuat orang tersebut melakukan adaptasi dan persiapan untuk menghadapinya.

Luthans (2011) menyatakan bahwa stres yang terkait pekerjaan merupakan salah satu tingkat stres yang tertinggi di bawah stres akibat kematian pasangan dan masuk penjara. Stres kerja (*job stress*) seringkali disebabkan oleh faktor stres atau stresor (*stressor*). Stresor dalam pekerjaan memiliki pengertian sebagai keadaan dan kondisi tempat kerja yang menyebabkan ketegangan. Stres kerja dalam praktiknya bisa dipicu oleh berbagai faktor, seperti sikap dari manajerial perusahaan, lingkungan kerja kompetitif yang tidak sehat, perubahan teknologi informasi sehingga membuat orang selalu terikat dengan pekerjaannya secara terus-menerus, dan hal-hal lainnya (Dartey-Baah et al., 2020). Dalam konteksnya di BPD XYZ Cabang Melawai DKI Jakarta, karyawan BPD XYZ berpotensi memiliki tingkat stres yang tinggi mengingat berdasarkan Indeks Kebahagiaan yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2021, penduduk DKI Jakarta hanya menempati peringkat kebahagiaan ke-27 dari 34 provinsi. Nilai indeks yang didapat DKI Jakarta hanya sebesar 70,68 dan “kalah Bahagia” dengan Maluku Utara yang dinobatkan sebagai peringkat pertama penduduk terbahagia. Sementara itu, berdasarkan laporan Antonio S et al, (2022) mencatat bahwa dari total penduduk DKI Jakarta yang berjumlah 9,5 juta jiwa, 1,33 juta jiwanya menderita kesehatan mental akut akibat stres pekerjaan.

Namun, walaupun pada beberapa beberapa penelitian stres kerja seringkali dianggap negatif (Narsa & Wijayanti, 2021; Safarpour et al., 2018), stres kerja juga kerap kali diasosiasikan secara positif dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan (Arif et al., 2022; Perez-Floriano & Gonzalez, 2019; Roy et al., 2023). Positifnya hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan jadi disebabkan oleh munculnya dedikasi kerja karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pribadinya (Akgunduz et al., 2023). Sementara itu terdapat juga peneliti yang menyebutkan bahwa antara stres kerja dan kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh satu sama lain (Ahmad et al., 2019). Atas ketidakkonsistenan pada hasil penelitian terdahulu inilah membuat peneliti merasa bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan harus dilakukan pengujian ulang khususnya pada BPD XYZ Cabang Melawai di DKI Jakarta yang adalah salah satu daerah memiliki tingkat kebahagiaan relatif rendah di Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Permasalahan yang tercakup dalam konsep stres tentu bukan hal baru. Saat ini hampir tidak mungkin untuk membaca secara ekstensif ilmu-ilmu biologi atau sosial mana pun tanpa mengenal istilah stres. Konsep ini bahkan lebih luas dibahas dalam bidang layanan kesehatan, dan juga ditemukan dalam bidang ekonomi, ilmu politik, bisnis, dan pendidikan (Lazarus dan Folkman 1984). Stres umumnya digambarkan sebagai kondisi merasa terbebani atau sebagai pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang melibatkan perasaan takut, cemas, jengkel, terganggu, marah, sedih, hingga depresi (Motowidlo et al., 1986).

Stres merupakan pengalaman umum manusia yang dianggap sebagai penyebab banyak penyakit. Stimulus yang menimbulkan stres mengakibatkan gangguan parah pada sistem fisiologis organisme dan tingkat ancaman yang dirasakan atau nyata menentukan besarnya respons stres terhadap tantangan internal atau eksternal (Mcewen & Stellar, 1993). Atas itu secara kongkret stres bisa pengalaman sakit kepala karena tegang, nyeri otot, dan masalah terkait terutama akibat kontraksi otot akibat respons stres. Tingkat stres yang tinggi juga berkontribusi terhadap penyakit kardiovaskular, termasuk serangan jantung dan stroke serta menyebabkan penderitaan berkepanjangan sebelum kematian. Dengan demikian stres sering disebut sebagai bumbu kehidupan dan ciuman kematian (Cooper & Quick, 2017). Penelitian-penelitian yang memicu peristiwa stres tertentu juga sering dilakukan dimana stres bisa dipicu berbagai hal seperti pengangguran, kehilangan, dan paparan tingkat kebisingan yang intens dan tingkat kepadatan penduduk yang tinggi. Dari hal-hal itu, maka bisa dibilang efek pemicu stres diasumsikan terjadi hanya ketika (a) situasi dinilai sebagai ancaman atau tuntutan, dan (b) sumber daya yang tersedia tidak mencukupi untuk mengatasi situasi tersebut (Cohen et al., 1983).

Khusus pada pekerjaan, stres juga menimbulkan berbagai konsekuensi psikologis seperti ketidakpuasan kerja, kemurungan, depresi, dan rendahnya komitmen organisasi. Selain itu, berbagai akibat perilaku telah dikaitkan dengan stres yang tinggi atau terus-menerus, termasuk kinerja kerja yang lebih rendah, pengambilan keputusan yang buruk, dan peningkatan kecelakaan kerja serta perilaku agresif (McShane & Glinow, 2018). Salah satu dampak stres yang dikenal sebagai kelelahan kerja muncul ketika individu mengalami kelelahan emosional, sikap sinis, penurunan rasa pencapaian diri, sikap acuh terhadap pekerjaan, serta pandangan negatif terhadap organisasi (McShane & Glinow, 2018).

Stres di tempat kerja juga bisa muncul dari ambiguitas dan pengalaman di luar kendali karyawan atau karena perbedaan antara dunia nyata dan harapan karyawan. Karena stres dapat merusak kesehatan, kesejahteraan, dan keberhasilan kerja seseorang, stres dapat menyebabkan emosi negatif, proses intelektual, kondisi fisik, dan kemampuan mereka menghadapi lingkungan lingkungan (Akgunduz & Eser, 2022). Saadeh & Suifan (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai ketidaknyamanan karyawan akibat situasi kerja yang timbul dari perbedaan antara sumber daya yang tersedia dan tuntutan pekerjaan. Pada definisi tersebut, Saadeh & Suifan (2020) menggunakan frasa sumber daya, dimana kurangnya sumber daya perusahaan atau individu yang tidak sebanding denganuntutannya sehingga menyebabkan suasana hati karyawan menjadi tertekan dan cemas dalam pekerjaannya.

Siddiqui et al. (2021) memiliki pengertian berbeda terhadap stres kerja yang didefinisikan sebagai keadaan kelelahan mental, emosional dan fisik akibat tidak seimbangnya antara tuntutan pekerjaan dan pengendalian pekerjaan. Ghafoor & Haar (2022) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketika berbagai faktor terkait pekerjaan berinteraksi dengan individu hingga memengaruhi keadaan psikologis dan/atau fisiologisnya, sehingga mendorongnya keluar dari fungsi normal yang seharusnya. Dalam mendefinisikan stres kerja, Chen & Qi (2022) mengungkapkan sebagai pendekatan kesesuaian orang-lingkungan yang mengacu pada keadaan psikologis negatif yang diakibatkan oleh orang dan lingkungan. Sementara itu Narsa & Wijayanti (2021) mengartikan stres kerja sebagai perasaan yang timbul ketika seseorang merasakan tuntutan

situasi eksternal melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya. Dari berbagai definisi tersebut, peneliti melihat kata-kata kunci dari stres itu adalah sumber daya, tuntutan, kondisi mental dan eksternal. Atas kata-kata kunci tersebut, bolehlah *peneliti mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang menurunnya kondisi mental seseorang akibat tuntutan eksternal pekerjaannya yang tidak diimbangi dengan kecukupan sumber daya yang dimilikinya.*

Stres telah menjadi ancaman serius dan sebuah fenomena penting dalam kehidupan sosial, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan (Narsa & Wijayanti, 2021) atau stres kerja. Mengingat begitu pentingnya pengetahuan utuh atas variabel ini terutama pada sebuah organisasi, menjadikan stres kerja merupakan variabel yang senantiasa dipelajari. Stres kerja mengacu pada reaksi individu terhadap ancaman dan tuntutan pekerjaan yang berasal dari karakteristik pekerjaannya (Wu, 2020). Stres kerja termasuk jenis stres berisiko yang dapat menimbulkan dampak fisik, psikologis, perilaku, dan sosial seperti kecemasan dan depresi, yang umumnya disebabkan oleh ketidakmampuan memenuhi tuntutan pekerjaan maupun peran (Akgunduz et al., 2023). Faktor-faktor penyebab lainnya dari stres kerja adalah yang bersumber dari internal individu, yaitu akibat lingkungan kerja dan sumber dari lingkungan tempat tinggal terhadap individu tersebut atau bisa juga bersumber dari pengalaman emosional masing-masing (Akgunduz & Eser, 2022). Seorang karyawan yang merasa sedang stres, akan mengalami peningkatan kecemasan dan berpotensi memiliki masalah dalam berkomunikasi dengan pelanggan dan karyawan lainnya sehingga hal ini dapat menurunkan kualitas layanan dan kebahagiaan karyawan itu sendiri (Akgunduz et al., 2023).

Secara umum, stres kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: stres yang berhubungan dengan tantangan dan hambatan. Yang pertama (tantangan) didefinisikan sebagai tuntutan atau keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang meskipun berpotensi menimbulkan stres, namun mempunyai potensi memberikan keuntungan bagi individu. Sedangkan yang kedua (hambatan), didefinisikan sebagai tuntutan atau keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang cenderung menghambat atau mengganggu pencapaian kerja seseorang sehingga hal tersebut dapat menyebabkan stres (Wu, 2020). Stres kerja diasosiasikan dengan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Safarpour et al., 2018). Dalam kondisi tertentu, bahkan stres kerja memiliki dampak negatif pribadi yang parah seperti sakit kepala, depresi, insomnia, rambut rontok, emosi berlebihan, penurunan kepercayaan diri hingga merasa terisolasi (Narsa & Wijayanti, 2021).

Namun begitu pada penelitian sebelumnya terdapat pula stres kerja yang memiliki hubungan positif dengan kinerja (Arif et al., 2022; Perez-Floriano & Gonzalez, 2019; Roy et al., 2023). Khusus Roy et al (2023), penelitian tersebut, menggunakan data karyawan bank yang berada di Bangladesh, sehingga atas itu peneliti merumuskan hipotesis dari penelitian ini sebagai:

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang meliputi seluruh aspek pengujiannya. Unit analisis merupakan BPD XYZ Cabang Melawai. Total populasi BPD XYZ Cabang Melawai adalah 33 karyawan yang seluruhnya telah kami sebar data kuesioner. Dari penyebaran kuesioner yang dilakukan, hanya 31 karyawan (93,93%) yang

mengembalikan kuesioner dan mengisinya secara lengkap sehingga dengan demikian sampel pada penelitian ini berjumlah 31 orang responden.

Dalam menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, Peneliti menerapkan skala Likert 1 hingga 5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju,” untuk menilai setiap pernyataan. Untuk variabel stres kerja, item pernyataan disusun berdasarkan indikator yang dibuat oleh House & Rizzo (1972) dan juga telah digunakan oleh banyak peneliti seperti Netemeyer et al. (2004), Jaramillo et al. (2009), Yeniaras & Kaya (2022), Schwepker & Dimitriou (2021) dan Schwepker & Good (2022). Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan, peneliti Menyusun item pertanyaan indikator sebagaimana yang telah digunakan oleh Yang & Hwang (2014) dan (Pio, 2022). Daftar pernyataan pada kuesioner telah disajikan pada tabel 1.

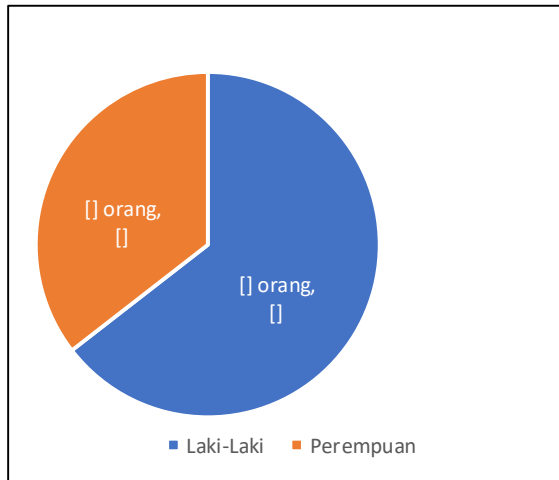
Tabel 1. Variabel dan Indikator/Pernyataan

Variabel	Pernyataan
Stres Kerja	Saya sering merasa gugup/gelisah karena pekerjaan
	Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan membuat saya tidak bisa tidur di malam hari
	Saya sering memikirkan untuk berhenti (resign) akibat beratnya pekerjaan yang saya pikul
	Saya sering memikirkan berhenti akibat beratnya pekerjaan saya
	Jika saya mempunyai pekerjaan lain, kemungkinan besar kesehatan saya akan lebih baik.
Kinerja	Saya selalu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan
Karyawan	Saya tidak pernah membuat kesalahan dalam pekerjaan
	Saya selalu mengerjakan tugas secara tepat waktu (sesuai SLA-Service Level Agreement)
	Saya tidak pernah terlambat masuk kantor
	Saya selalu masuk kantor setiap hari (kecuali di hari libur)

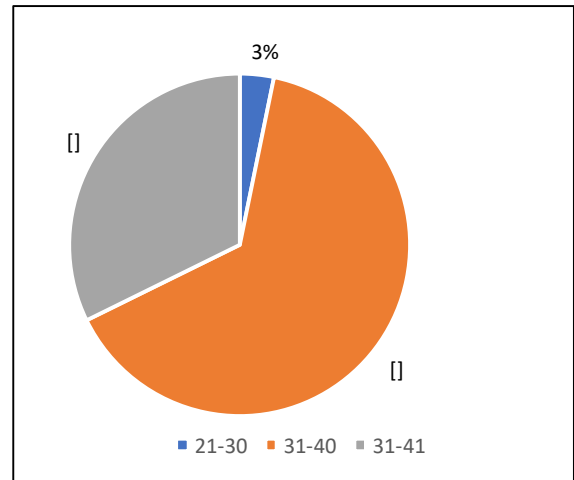
Sumber: Olahan Peneliti dari Berbagai Sumber

HASIL DAN PEMBAHASAN

Atas kuesioner yang telah disebar telah didapatlah berbagai hasil. Gambar 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (65%), sedangkan perempuan berjumlah 35%. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan laki-laki yang lebih banyak cenderung lebih produktif (Adiwinata & Sutanto, 2014; Ukkas et al., 2017). sebagian besar responden berusia 31–40 tahun (65%), diikuti usia 41–50 tahun (32%), dan 21–30 tahun (3%). Ukkas et al., 2017 menyatakan bahwa usia produktif karyawan adalah jika berada di bawah usia 40 tahun, pada BPD XYZ kelompok usia ≤ 40 tahun mencapai 21 orang (68%) sehingga bisa dibilang karyawan BPD XYZ ini menempati usia produktif.

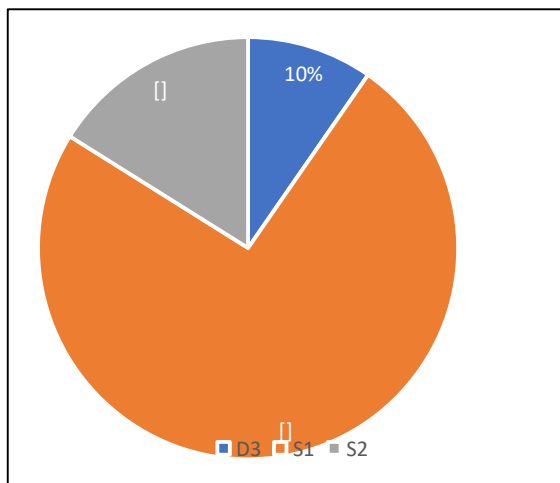
**Gambar 2 Jenis Kelamin Responden**

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

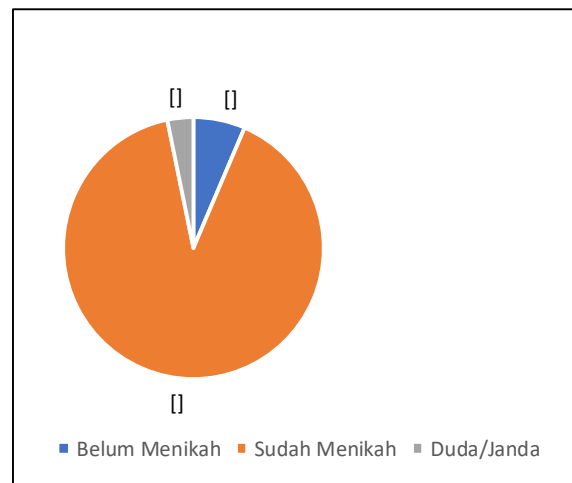
**Gambar 3 Usia Responden**

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Gambar 4 yang mengacu pada sebaran pendidikan, seluruh responden telah mengenyam pendidikan tinggi. Untuk responden yang lulusan Diploma 3 ada sebanyak 3 orang (10%), lulusan Strata 1 ada sebanyak 23 orang (74%) dan lulusan Strata 2 ada sebanyak 5 orang (16%). Tingginya pendidikan di BPD XYZ menurut penelitian sebelumnya telah berada dalam kondisi yang ideal, sehingga untuk pencapaian kinerja pribadi seharusnya lebih dimungkinkan untuk dicapai (Ukkas, 2018). Kemudian gambar 5 yang menggambarkan status pernikahan, 28 orang (90%) BPD XYZ merupakan “sudah menikah”, 2 orang (7%) merupakan “belum menikah” dan 1 orang (3%) merupakan “duda/janda”. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa BPD XYZ sekali lagi telah menempati posisi ideal, dimana perusahaan yang didominasi karyawan sudah menikah lebih produktif dan jarang absen kantor dibandingkan dengan karyawan yang tidak/belum menikah (Oselumese et al., 2016; Pasaribu, 2018).

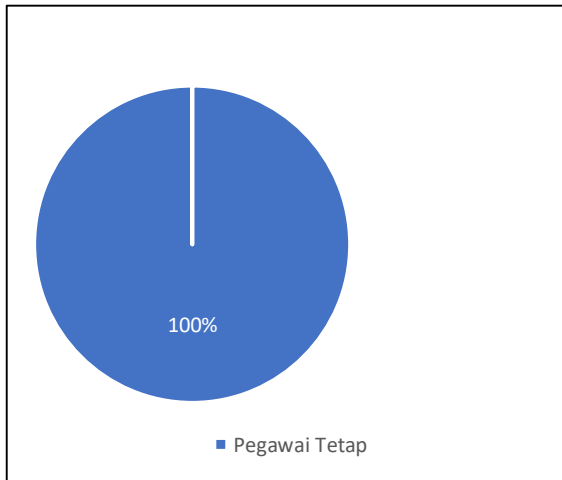
**Gambar 4 Jenis Pendidikan Responden**

Sumber : Hasil Olahan Peneliti

**Gambar 5 Status Pernikahan Responden**

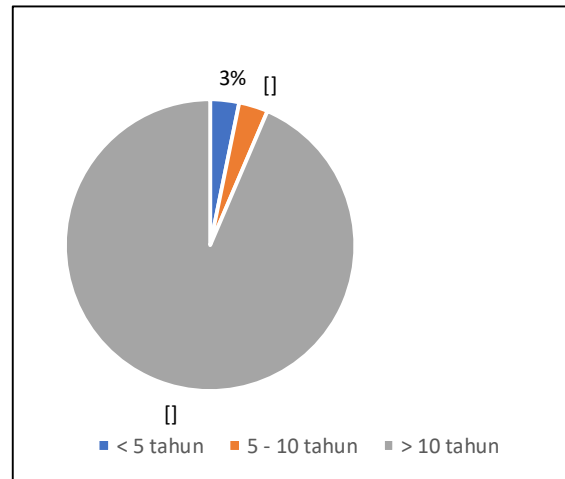
Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Berkenaan dengan status kepegawaian yang disajikan pada gambar 6, seluruh responden merupakan karyawan tetap. Manalu (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa status kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana karyawan tetap cenderung lebih fokus dan menghasilkan kinerja optimal. Gambar 7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (94%) telah bekerja lebih dari 10 tahun, sedangkan masing-masing 3% memiliki masa kerja 5–10 tahun dan kurang dari 5 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah berada zona yang nyaman dan cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi (Melián-González et al., 2015; Pang & Lu, 2018).



Gambar 6 Status Pegawai Responden

Sumber: Hasil Olahan Peneliti



Gambar 7 Status Pegawai Responden

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Lalu jika dilihat dari deskripsi statistik sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 2, angka N menunjukkan jumlah observasi yang berjumlah 31 responden. Pada variabel stres kerja telah menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 13,81 lebih tinggi dari angka standar deviasi-nya yaitu 3,24 sehingga data ini bisa dibilang mempunyai sebaran yang baik. Angka rata-rata 13,81 ini jika kita bagi dengan jumlah indikator yang berjumlah 5 item, maka akan didapat angka 2,76. Angka 2,76 ini jika dibandingkan dalam skala 1 sampai dengan skala 5 maka dapat dilihat bahwa indikator stres kerja pada karyawan BPD XYZ Cabang Melawai memiliki angka yang relatif rendah.

Selanjutnya pada variabel kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan di tabel 2 yang mempunyai nilai rata-rata sebesar 18,81 dan juga lebih tinggi dari standar deviasinya yang berjumlah 2,76 sehingga sama halnya dengan variabel stres kerja pada variabel kinerja karyawan ini pun datanya juga telah memiliki sebaran yang baik. Angka rata-rata 18,81 ini jika kita bagi dengan jumlah indikator yang berjumlah 5 item, maka akan didapat angka 3,76. Angka 3,76 ini jika dibandingkan dalam skala 1 sampai dengan skala 5 maka dapat dilihat bahwa indikator stres kerja pada karyawan BPD XYZ Cabang Melawai memiliki angka yang menengah.

Table 2. Deskripsi Statistik

<i>Deskripsi</i>	<i>Mean</i>	<i>St. Dev</i>	<i>N</i>
Stres Kerja	13,81	3,24	31
Kinerja Karyawan	18,81	2,76	31

Sumber: Olah data SPSS

Setelah itu atas kuesioner yang disebar, peneliti melakukan tahapan-tahapan pengujian. *Tahapan pertama* adalah uji validitas. Berdasarkan tabel 3 dengan menggunakan *Person Product Moment*, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai alpha ($< 0,05$) sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan telah memiliki validitas dan dapat digunakan pada penelitian ini. *Tahapan kedua* adalah uji realibilitas yang ditunjukkan pada tabel 4, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel stres kerja adalah 0,844 sedangkan variabel kinerja karyawan adalah 0,710. Kedua nilai ini menandakan bahwa item pernyataan pada kuesioner memiliki realibilitas ($> 0,60$) dan dapat digunakan lebih lanjut pada penelitian ini.

Tahapan ketiga pengujian di penelitian ini adalah uji normalitas. Tabel 5 ini berisi uji normalitas yang menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dimana hasil pengujian tersebut telah mendapati nilai angka sebesar 0,136 atau lebih tinggi dari nilai alpha (0,05), Atas pengujian tersebut, maka data ini memiliki sebaran data yang baik dan terdistribusi normal. Selanjutnya pada *tahapan keempat*, berdasarkan pengolahan data dari SPSS (di tabel 6) telah didapat bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independent telah bersifat linier yang ditunjukkan dengan nilai Deviation from Linearity diatas nilai alpha ($0,335 > 0,05$). *Tahapan keenam* adalah uji heterokedastisitas yang menggunakan uji Glejser. Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,539 ($> 0,05$), sehingga data penelitian ini dinyatakan bebas dari masalah heterokedastisitas.

Tabel 3. Uji Validitas

<i>Uraian</i>	<i>N</i>	<i>Sig.</i>
<i>Stres Kerja</i>		
- X1.1	31	0.000
- X2.2	31	0.000
- X3.3	31	0.000
- X4.4	31	0.000
- X5.5	31	0.000
<i>Kinerja Karyawan</i>		
- Y1.1	31	0.000
- Y2.2	31	0.000
- Y3.3	31	0.002
- Y4.4	31	0.000
- Y5.5	31	0.000

Sumber: Olah data SPSS

Tabel 4. Uji Realibilitas

<i>Uraian</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N</i>
Stres Kerja	0,844	31
Kinerja Karyawan	0,710	31

Sumber: Olah data SPSS

Tabel 5. Uji Normalitas (Uji Komogorov-Smirnov)

			Unstandar dized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.136
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.135
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.126
		Upper Bound	.143

Sumber: Olah data SPSS

Tabel 6. Uji Linieritas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stres	Between Groups	(Combined)	108.515	12	9.043	1.353	.273
		Linearity	17.943	1	17.943	2.684	.119
		Deviation from Linearity	90.572	11	8.234	1.232	.335
	Within Groups		120.324	18	6.685		
	Total		228.839	30			

Sumber: Olah data SPSS

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.099	1	1.099	.386	.539 ^b
	Residual	82.529	29	2.846		
	Total	83.628	30			

a. Dependent Variable: res_abs

b. Predictors: (Constant), Stres

Sumber: Olah data SPSS

Setelah dilakukan rangkaian tahapan pengujian, peneliti melakukan uji hipotesis yang menjadi tujuan dari penelitian ini. Berdasarkan tabel 8, walaupun koefisien regresi stres kerja memiliki angka negatif (-0,239) namun dilihat tingkat signifikannya, variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,127 > 0,05$), sehingga hipotesis penelitian ditolak. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ahmad et al. (2019) yang juga menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 8. Uji Hipotesis

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.102	2.153			10.264
	Stres	-.239	.152	-.280		-1.571
						.000
						.127

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Lalu untuk uji koefisien determinasi, tabel 9 menunjukkan nilai R square adalah sebesar 0,078 atau bisa dibilang juga bahwa model pengaruh stres kerja terhadap ini merepresentasikan 7,80% dari fenomena yang ada. Namun dikarekan tidak signifikannya uji hipotesis sebagaimana yang peneliti paparkan di atas maka pengujian ini bisa diabaikan.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.280 ^a	.078	.047	2.697

a. Predictors: (Constant), Stres

Sumber: Hasil Olahan SPSS

SIMPULAN

Hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa studi menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, di studi-studi lainnya stres kerja justru berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara di studi lainnya juga mengatakan bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan guna mencari tahu pengaruh antara stres kerja dan kinerja karyawan di BPD XYZ Cabang Melawai.

Metode yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier sederhana. Instrumen penelitian meliputi data kuesioner yang dibagikan kepada seluruh populasi BPD XYZ Cabang Melawai yang berjumlah 33 orang karyawan. Atas kuesioner yang disebar, telah dikembalikan dan diisi secara lengkap 31 orang karyawan sehingga jumlah ini (33 responden) merupakan total sampel pada penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu unit analisis yang diteliti hanya BPD XYZ yang beroperasi di DKI Jakarta saja sehingga penelitian ke depannya kami mengharapkan dapat memasukkan BPD lainnya yang mempunyai kantor cabang di DKI Jakarta sebagai bahan perbandingan satu sama lain. Keterbatasan yang kedua adalah variabel independent yang diteliti hanya stres kerja, atas itu penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel-variabel independent lainnya.

Referensi:

- Adiwinata, I., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang. *AGORA*, 2(1).
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Fif group manado the effect of work stress, workload, and work environment on employee performance at PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Akgunduz, Y., Bardakoglu, O., & Kizilcalioglu, G. (2023). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 654–673. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2021-0189>
- Akgunduz, Y., & Eser, S. (2022). The effects of tourist incivility, job stress and job satisfaction on tourist guides' vocational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 5(1), 186–204. <https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2020-0137>
- Alwali, J., & Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(6), 928–952. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0486>
- Antonio S, K., Heryana, A., Silviana M, I., & Nabila, A. (2022). Faktor – faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada petugas call center nomor tunggal panggilan darurat (ntpd) jakarta siaga 112 di badan penanggulangan bencana daerah dki jakarta tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 10(1).
- Arif, A. L., Rivai, H. A., & Yuliharsi. (2022). Impact of Job Stress on Job Performance of Health Worker with Work Life Balance as Mediating Variable Article Information. *Management Analysis Journal*, 11(1). <http://maj.unnes.ac.id>
- Arifin, S., & Putra, A. R. (2020). Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(7), 39–45. <https://doi.org/10.9790/487X-2207023945>
- Badan Pusat Statistik. (2021). Indeks Kebahagiaan 2021; Katalog 4102024.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Berita Resmi Statistik No.15/02/Th.XXVI, 6 Februari 2023.
- Bank Indonesia. (2023). Laporan Perekonomian Provinsi DKI Jakarta.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Bagis, F., Darmawan, A., & Hidayah, A. (2020). THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK DISIPLIN ON EMPLOYEE PERFORMANCE TROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS MEDIATION VARIABLES (Case study on The Workshop Company in Purwokerto). *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal*, 4(3), 330–338. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBA>
- Chen, H., & Qi, R. (2022). Restaurant frontline employees' turnover intentions: three-way interactions between job stress, fear of COVID-19, and resilience. *International Journal of*

- Contemporary Hospitality Management*, 34(7), 2535–2558.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2021-1016>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Source: Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- Cooper, C.L & Quick, J. C. (2017). *The Handbook Of Stress and Health A Guide to Research And Practice*. UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Dartey-Baah, K., Quartey, S. H., & Osafo, G. A. (2020). Examining occupational stress, job satisfaction and gender difference among bank tellers: evidence from Ghana. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1437–1454.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2019-0323>
- Dlamini, N. P., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Ghafoor, A., & Haar, J. (2022). Does job stress enhance employee creativity? Exploring the role of psychological capital. *Personnel Review*, 51(2), 644–661.
<https://doi.org/10.1108/PR-08-2019-0443>
- Hamouche, S., & Parent-Lamarche, A. (2023). Teleworkers' job performance: a study examining the role of age as an important diversity component of companies' workforce. *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(2), 293–311.
<https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2022-0057>
- Hilton, S. K., Madilo, W., Awaah, F., & Arkorful, H. (2023). Dimensions of transformational leadership and organizational performance: the mediating effect of job satisfaction. *Management Research Review*, 46(1), 1–19. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2021-0152>
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). *Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in a Model of Organizational Behavior*.
- Jalagat, R. (2017). Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1.
<https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170201.11>
- Jaramillo, F., Grisaffe, D. B., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2009). Examining the impact of servant leadership on sales force performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 29(3), 257–275. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134290304>
- Lazarus, R & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Manalu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(3), 292–299.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i3>
- McEwen, B. S., & Stellar, E. (1993). Stress and the Individual Mechanisms Leading to Disease. In *Arch Intern Med* (Vol. 153). <http://archinte.jamanetwork.com/>
- McShane, S.L., & Glinow, M.A.V. 2018. *Organizational Behavior Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Melián-González, S., Bulchand-Gidumal, J., & González López-Valcárcel, B. (2015). New evidence of the relationship between employee satisfaction and firm economic performance. *Personnel Review*, 44(6), 906–929. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0023>
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 4).
- Narsa, N. P. D. R. H., & Wijayanti, D. M. (2021a). The importance of psychological capital on the linkages between religious orientation and job stress. *Journal of Asia Business Studies*,

- 15(4), 643–665. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0251>
- Narsa, N. P. D. R. H., & Wijayanti, D. M. (2021b). The importance of psychological capital on the linkages between religious orientation and job stress. *Journal of Asia Business Studies*, 15(4), 643–665. <https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0251>
- Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T., & Boles, J. S. (2004). A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1), 49–60. <https://doi.org/10.1177/0092070303259128>
- Onyebuchi, O., Obibhunun, L., & Omah, O. (2019). Impact of Employee Job Satisfaction on Organizational Performance. *Academic Journal of Current Research*, 6(12), 6–12. <https://www.researchgate.net/publication/338805548>
- Oselumese, I. B., Blessing, O., & Vinnela, O.; (2016). Marital Status And Teachers' Job Performance In Public Secondary Schools In Edo State. *IJournals: International Journal of Social Relevance & Concern*, 4(9), 33–38. <https://www.researchgate.net/publication/371599311>
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Park, H., & Kim, J. D. (2020). Transition towards green banking: role of financial regulators and financial institutions. *Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility*, 5(1). <https://doi.org/10.1186/s41180-020-00034-3>
- Parven, A., & Awan, A. A. (2018). Effect Of Organizational Justice, Job Satisfaction And Trust On Managers On Employee Performance. *Global Journal of Management, Social Sciences and Humanities*, 4(2), 259–279. <https://www.researchgate.net/publication/324543936>
- Pasaribu, F. (2018). Pengaruh Karakteristik Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (APPPTMA)*, 231–242.
- Perez-Floriano, L. R., & Gonzalez, J. A. (2019). When the going gets tough: A moderated mediated model of injury, job-related risks, stress, and police performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 1239–1255. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2018-1423>
- Pio, R. J. (2022). The mediation effect of quality of worklife and job satisfaction in the relationship between spiritual leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, 64(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-07-2018-0138>
- Roy, S. K., Khan, M. R., & Shanto, N. I. (2023). Bankers' job stress, job performance, and job commitment trajectories during the COVID-19 pandemic. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 19(3), 203–228. <https://doi.org/10.7341/20231936>
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226–242. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>
- Safarpour, H., Sabzevari, S., & Delpisheh, A. (2018). A study on the occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Ilam, Iran. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 12(6), JC01–JC05. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2018/27410.11573>
- Schwepeker, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860>
- Schwepeker, C. H., & Good, M. C. (2022). Salesperson grit: reducing unethical behavior and job stress. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 37(9), 1887–1902.

- <https://doi.org/10.1108/JBIM-04-2021-0211>
- Setiawan, B. M., Made Putrawan, I., Murni, S., & Ghozali, I. (2016). International Review of Management and Marketing Effect of Organizational Structure, Leadership and Trust on Job Performance of Employee: A Case Study on Employee at Universitas Ternama. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 711–721. <http://www.econjournals.com>
- Setiawati, T., & Ariani, I. D. (2019). Influence of Performance Appraisal Fairness and Job Satisfaction through Commitment on Job Performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(3), 2414–6722.
- Siddiqui, A., Jia, H., He, Y., Li, Y., Zhen, S., Chiang, S., Wu, H. E., He, S., & Zhang, X. (2021). Correlation of Job stress and self-control through various dimensions in Beijing Hospital staff. *Journal of Affective Disorders*, 294, 916–923. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.07.094>
- Simatupang, A. C., & Saroyeni P, P. (2018). The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(6), 31–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2006013137>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Thaief, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*, 7(11), 23–33. <https://doi.org/10.5539/res.v7n11p23>
- Ukkas, I., Studi, P., Sekolah, M., Ilmu, T., Muhammadiyah, E., & Abstrak, P. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI KECILKOTA PALOPO. In *Journal of Islamic Education Management* (Vol. 2, Issue Oktober).
- Umar, M., Ji, X., Mirza, N., & Rahat, B. (2021). The impact of resource curse on banking efficiency: Evidence from twelve oil producing countries. *Resources Policy*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2021.102080>
- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2023). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(5), 832–854. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- Wu, X. (2020). Influence of job stress on job satisfaction among younger bank employees in China: The moderating role of guanxi-oriented attitude. *Chinese Management Studies*, 25(3), 257–273. <https://doi.org/10.1108/CMS-07-2017-0182>
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014a). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014b). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Yeniaras, V., & Kaya, I. (2022). Customer prioritization, product complexity and business ties: implications for job stress and customer service performance. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 37(2), 417–432. <https://doi.org/10.1108/JBIM-08-2020-0404>