

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK XYZ KANTOR CABANG TANJUNGPINANG

Muhammad Rizki<sup>1</sup>

Firman Adhithara<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang  
[m.rizki@stie-pembangunan.ac.id](mailto:m.rizki@stie-pembangunan.ac.id)

**Abstrak:** Industri perbankan adalah industri yang penuh tekanan sehingga dapat menyebabkan pegawai bank merasakan stres. Stres yang dirasakan dapat memengaruhi kinerja pegawai bank, termasuk pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank X Kantor Cabang Tanjungpinang dengan arah pengaruh positif. Manajemen PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang perlu mengelola stres pegawai agar mereka tetap menunjukkan kinerja baik.  
**Kata Kunci:** Stres, kinerja, bank.

**Abstract:** Banking industry is an industry that is full of pressure so that it can cause bank employees to feel stress. Stress can affect the performance of bank employees, including employees of XYZ Bank Tanjungpinang Branch Office. This study aims to see the effect of job stress on the performance of XYZ Bank Tanjungpinang Branch Office employees. The method used in this study is a quantitative method. The results showed that job stress has a significant effect on the performance of the employees of XYZ Bank Tanjungpinang Branch Office with a positive influence direction. Management of XYZ Bank Tanjungpinang Branch Office needs to manage employee stress so that they continue to show good performance.  
**Keywords:** Stress, performance, bank.

### PENDAHULUAN

Industri perbankan adalah industri yang penuh tekanan dengan kompetisi yang ketat dan jam kerja yang biasanya lebih panjang dari jam kerja normal (Okonkwo dkk, 2014). Kondisi tersebut dapat membuat pegawai yang bekerja di industri perbankan rentan mengalami stres kerja.

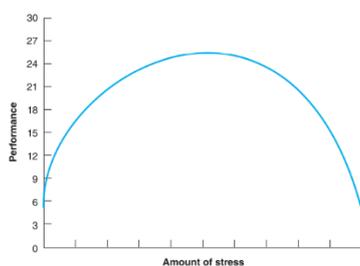
Robbins & Judge (2017) mendefinisikan stres sebagai proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai reaksi terhadap tekanan lingkungan. Sedangkan menurut McShane & Von Glinow (2018), stres merupakan respon seseorang dalam mencoba beradaptasi

dengan situasi menantang yang dapat mengancam kesejahteraan. Dalam konteks pekerjaan, stres diartikan sebagai perasaan tertekan seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Sinambela, 2016).

Stres yang dirasakan pegawai dapat memengaruhi kinerja dalam pekerjaan. Sinambela (2016) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan individu dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Sementara Rahadi (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi baik secara individu maupun berkelompok, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, sesuai moral dan etika.

Namun, stres ternyata belum tentu memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 1.** Kurva Stres-Kinerja

Gambar 1 menunjukkan bahwa stres dapat memengaruhi kinerja secara positif maupun negatif. Tingkat stres yang sangat rendah dan tingkat stres yang sangat tinggi dikaitkan dengan kinerja kerja yang buruk, sedangkan tingkat stres yang sedang dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik (Cohen dalam Riggio, 2018).

Hal tersebut konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu telah mencoba melihat pengaruh stres dan kinerja di tempat kerja yang menemukan hasil yang bervariasi.

Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Alkubaisi (2015) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank di Qatar. Penelitian lainnya yang dilakukan di Pakistan oleh Bashir & Ramay (2010) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Goswami (2015) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh

negatif terhadap kinerja karyawan dalam hal produktivitas dan efisiensi.

Namun, pada penelitian lain juga ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Sagala & Ardi (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Telkom.

Fenomena industri perbankan yang penuh tekanan juga terjadi di PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang. Setiap tahunnya, target yang dibebankan manajemen PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang kepada karyawannya selalu bertambah sehingga dapat membuat karyawan merasa stres. Berdasarkan wawancara pra penelitian yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang ditemukan bahwa target kerja, kompetisi antar pegawai dan tuntutan perusahaan untuk memberikan pelayanan terbaik membuat pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang merasa tertekan.

Namun, berdasarkan data yang didapat pada bulan Oktober 2019, kinerja pegawai PT. Bank XYZ terlihat relatif baik seperti yang terlihat pada tabel 1.

**Tabel 1.** Realisasi Baki Debet Kredit Konsumer PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang (Dalam Milyar Rupiah)

No	Produk	End Bal	Target	Capaian
		2018	2019	Okt 2019
1	A	156.484	167.480	165.657
2	B	39.519	56.310	53.512
3	Lainnya	4.142	2.550	2.550

Tabel 1 menunjukkan pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang sudah hampir mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2019 dan sudah melewati jumlah yang dicapai pada tahun 2018. Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh stres terhadap kinerja pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Kantor Cabang Tanjungpinang.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa pendekatan asosiatif digunakan ketika penelitian yang dilakukan bersifat menguji hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi pada penelitian ini adalah 73 karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh. Sugiyono (2017) mendefinisikan sampling jenuh sebagai Teknik penentuan jumlah sampel dimana sampel terdiri dari

keseluruhan anggota populasi. Maka, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 73 karyawan.

Peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Kuesioner dibentuk menggunakan indikator stres yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2013) yaitu konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dan pemimpin, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, iklim kerja yang tidak sehat, waktu kerja yang mendesak, otoritas kerja, dan kualitas pengawasan. Sementara itu, untuk variabel kinerja, peneliti juga mengadopsi indikator dari Mangkunegara (2013) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerja sama, dan inisiatif. Kuesioner dikembangkan dengan menggunakan skala *Likert* dengan skor 1 untuk respon sangat tidak setuju sampai 5 untuk respon sangat setuju.

Kuesioner yang dikembangkan akan dianalisa terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya dengan melihat *Pearson Correlation* untuk validitas dan *Cronbach Alpha* untuk reliabilitas.

Setelah kuesioner valid dan reliabel, kuesioner kemudian didistribusikan ke 73 pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang. Data yang didapat kemudian diperiksa normalitas distribusinya dengan melihat grafik histogram dan *P-P Plot*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila grafik histogram berbentuk seperti lonceng dan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah diagonal pada *P-P Plot* (Pallant, 2016).

Kemudian peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji t untuk menguji hipotesis pada penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 2.** Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja

Item	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,816	0,227	Valid
Pernyataan 2	0,716	0,227	Valid
Pernyataan 3	0,824	0,227	Valid
Pernyataan 4	0,838	0,227	Valid
Pernyataan 5	0,767	0,227	Valid
Pernyataan 6	0,815	0,227	Valid
Pernyataan 7	0,840	0,227	Valid
Pernyataan 8	0,948	0,227	Valid
Pernyataan 9	0,869	0,227	Valid
Pernyataan 10	0,791	0,227	Valid
Pernyataan 11	0,803	0,227	Valid
Pernyataan 12	0,840	0,227	Valid
Pernyataan 13	0,889	0,227	Valid
Pernyataan 14	0,869	0,227	Valid
Pernyataan 15	0,906	0,227	Valid
Pernyataan 16	0,819	0,227	Valid
Pernyataan 17	0,874	0,227	Valid
Pernyataan 18	0,812	0,227	Valid
Pernyataan 19	0,893	0,227	Valid
Pernyataan 20	0,949	0,227	Valid
Pernyataan 21	0,901	0,227	Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner untuk variabel stres valid karena hasil *Pearson Correlation* setiap butir lebih dari nilai r tabel 0,227.

**Tabel 3.** Uji Validitas Kuesioner Kinerja

Item	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,856	0,227	Valid
Pernyataan 2	0,889	0,227	Valid
Pernyataan 3	0,739	0,227	Valid
Pernyataan 4	0,770	0,227	Valid

Pernyataan 5	0,660	0,227	Valid
Pernyataan 6	0,668	0,227	Valid
Pernyataan 7	0,707	0,227	Valid
Pernyataan 8	0,717	0,227	Valid
Pernyataan 9	0,691	0,227	Valid
Pernyataan 10	0,687	0,227	Valid
Pernyataan 11	0,708	0,227	Valid
Pernyataan 12	0,735	0,227	Valid
Pernyataan 13	0,744	0,227	Valid
Pernyataan 14	0,883	0,227	Valid
Pernyataan 15	0,860	0,227	Valid

Tabel 3 juga menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner untuk variabel kinerja valid karena hasil *Pearson Correlation* setiap butir lebih dari nilai r tabel 0,227.

**Tabel 4.** Uji Reliabilitas

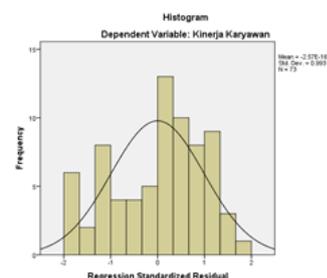
No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja	0,768 > 0,600	Reliabel
2	Kinerja	0,769 > 0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 4, nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan 0,768 untuk variabel stres kerja dan 0,769 untuk variabel kinerja. Nilai *Cronbach Alpha* untuk kedua variabel lebih besar dari 0,70 sehingga kuesioner dapat dikatakan reliabel (Pallant, 2016).

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan kuesioner yang dibentuk dapat diandalkan dan digunakan untuk penelitian.

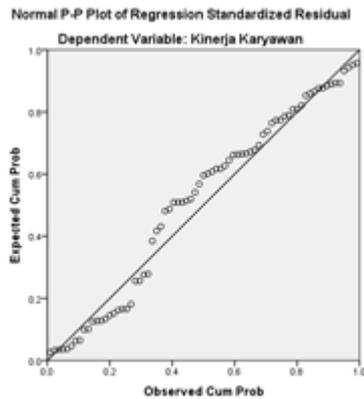
### Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas yang ditunjukkan melalui grafik histogram dan *P-Plot*.



**Gambar 2.** Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa grafik cukup mengikuti bentuk lonceng sehingga distribusi data dapat dikatakan normal.



**Gambar 3.** Grafik P-P Plot

Hasil pada grafik P-Plot juga mendukung grafik histogram. Titik-titik pada P-Plot terlihat menyebar mengikuti garis diagonal pada grafik.

Berdasarkan gambar 2 dan gambar 3, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi data pada penelitian ini dapat dikatakan normal.

**Uji Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 5.** Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient
	B	Std.Error	Beta
Constant	34.280	5.231	.322
Stres Kerja	.198	.069	

Berdasarkan tabel 5, didapatkan persamaan regresi  $Y = 34.280 + 0.198 (X) + e$ . Berdasarkan persamaan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja (Y) pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang adalah sebesar 34.280 apabila tidak mengalami stres kerja (X) dan kinerja

pegawai akan meningkat apabila pegawai mengalami stres kerja.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 6.** Uji t

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
Constant	34.280	5.231		6.553	.000
Stres Kerja	.198	.069	.322	2.866	.005

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan tabel 6, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS 20 sebesar 2,866 dengan signifikansi sebesar 0,005.
2. Nilai t tabel, dengan melihat tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $73-1-1 = 71$  (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk nilai t tabel sebesar 1,994 (dilihat pada Tabel t).
3. Berdasarkan kriteria diatas, nilai t Hitung sebesar  $2,866 > t$  tabel 1,994 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,005 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang. Dengan demikian,  $H_1$  pada penelitian ini diterima. Stres juga ditemukan memiliki pengaruh searah terhadap kinerja pegawai kerja pada

karyawan PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.322 <sup>a</sup>	.104	.091	14.586	2.566

Berdasarkan uji koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh tabel 7, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan Bank X Cabang Kota Tanjungpinang dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 10.4%, sedangkan 89.6% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta memiliki arah pengaruh positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sagala dan Ardi (2017) yang melakukan penelitian pada dosen Universitas Telkom dengan hasil stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Namun, hasil yang didapat sedikit berbeda dengan penelitian yang dilakukan Bashir & Ramay (2010), Alkubaisi (2015) dan Goswami (2015) yang menemukan stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun dengan arah pengaruh berlawanan.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang dengan arah pengaruh positif. Dengan demikian, semakin meningkat stres kerja yang dirasakan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang.

### Saran

Saran yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepada manajemen PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang agar memperhatikan tingkat stres kerja karyawan sehingga karyawan tidak mengalami stres yang berlebihan sehingga menurunkan kinerja, misalnya pemimpin dapat lebih aktif membantu atau memberikan saran kepada karyawan apabila karyawan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan kesalahan yang minimal.
2. Kepada peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel stres kerja atau kinerja dengan menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan data yang lebih dalam atau tetap dengan metode kuantitatif dengan menambahkan variabel lain berkaitan dengan stres dan kinerja sehingga dapat lebih luas menjelaskan fenomena-fenomena yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alkubaisi, M. M. (2015). How can stress affect your work performance? Quantitative field study on Qatari banking sector. *Business and Management Research*, 4(1), 99.
- Bashir, U., & Ramay, MI (2010). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2 (1), 122-126.
- Goswami, T. G. (2015). Job stress and its effect on employee performance in banking sector. *Indian journal of commerce and management studies*, 6(2), 51.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational behavior : Emerging knowledge*. New York : McGraw-Hill Education.
- Okonkwo, E. A., Echezona-Anigbogu, J. C., Okoro, C. M., Eze, A. C., & Azike, I. N. (2014). Influence of marital status and work role on job stress among female bank workers. *Global Journal of Applied, Management and Social Sciences (GOJAMSS)*, 7, 66-72.
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Routledge.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to industrial and organizational psychology*. Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Sagala, E., & Ardi, R. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada Tenaga Pengajar Di Telkom University Bandung). *eProceedings of Management*, 4(1).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.