



HUBUNGAN STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CABANG BANK BRI JAKARTA KREKOT

THE RELATIONSHIP OF WORK STRESS AND WORK MOTIVATION TO PERFORMANCE OF BRI JAKARTA KREKOT BANK OFFICE EMPLOYEES

Selvi Ernawati Simbolon

selviernawati26@gmail.com

Josephine Tobing

suzannajosephine@gmail.com

Frangky Y Sitorus

franksitorus@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, Indonesia

Abstract

Human resources are an important asset in enhancing development within a country. The success of a country can be seen from the quality of human resources related to the production of a country. Human resources are the center of attention and focus for organizations or companies to survive in increasingly fierce competition in the current era of globalization. This research is used to analyze the relationship between work stress and employee performance and to analyze the relationship between work motivation and employee performance at the branch office of Bank Rakyat Indonesia, Jakarta Krekot. Collecting data by distributing questionnaires to 53 employees. Analyzed by Spearman Rank correlation analysis, the data was processed using IBM SPSS version 26.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam meningkatkan pengembangan di dalam suatu negara. Keberhasilan negara dapat dilihat dari mutu sumber daya manusia yang berkaitan terhadap produksi suatu negara. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan melakukan pelatihan dan pendidikan yang berkualitas, serta selalu melakukan perubahan sistem. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka kegiatan produksi semakin efektif dan efisien dan sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka kegiatan produksi tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien.

Organisasi tidak lepas dari permasalahan sumber daya manusia karena sampai saat ini sumber daya manusia menjadi pusat perhatian serta tumpuan bagi organisasi ataupun perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini. Tuntutan yang semakin ketat tersebut membuat sumber daya manusia harus di kelola dengan baik dengan memperhatikan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat pembentukan personal yang kualitasnya baik dalam hal keterampilan hingga kemampuan individu dalam bekerja. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yang tinggi yang dirasakan oleh pegawai mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan kinerja tidak dapat berjalan dengan baik. Jika stres kerja tidak di kendalikan maka dapat menyebabkan pekerjaan tidak dapat berjalan dengan produktif. Stres kerja yang tidak dapat di kelola dengan baik oleh pemimpin dapat berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai. Apabila itu terjadi maka kinerja yang diharapkan tidak dapat mampu di capai.

Faktor penyebab stres kerja Menurut Robbins (Rachel Natalya 2018:43) “Antara lain tuntutan tugas merupakan faktor yang di kaitkan pada pekerjaan seseorang dalam hal kondisi kerja serta tuntutan peran. Beberapa pihak dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

Motivasi merupakan suatu kemauan di dalam diri seseorang yang menjadi pendorong bagi seseorang untuk mencapai suatu hal yang diharapkan. Motivasi sebagai pemicu potensi yang ada dalam diri manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau di pengaruhi oleh pihak luar yang

disebabkan oleh situasi atau kondisi yang dihadapi. Menurut Robbins (Yulianto Kadji 2012:2) “Menyatakan bahwa motivasi sebagai satu proses yang dapat menghasilkan suatu intensitas, arah serta ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan.” Sedangkan Menurut Siagian (Yanti Komala 2014:122) “Menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dalam berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menciptakan kinerja lebih baik, baik buruknya kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong dan meningkatkan semangat serta memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi menjadikan pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan mampu menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap pegawai diharapkan memiliki kinerja yang profesional dalam bekerja, sikap profesional merupakan sebuah keharusan bagi semua pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, memiliki hubungan dan relasi yang baik serta fokus dan konsisten. Selain itu pegawai yang memiliki sikap kinerja yang profesional akan berdampak positif bagi kinerja pegawai serta terhadap perusahaan.

Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Krekot merupakan salah satu instansi bank pemerintahan yang berperan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Tempat untuk melakukan berbagai transaksi yang berhubungan dengan keuangan seperti melakukan pembayaran, penagihan serta tempat penyimpanan uang. Pada Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Krekot diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pelaksanaan tugas yang lebih baik sehingga dalam melayani masyarakat dapat dengan produktif. Namun terdapat beberapa masalah yang diakibatkan dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi stres kerja. Dengan beban serta tanggung jawab yang dirasa berat dan waktu kerja yang mendesak. Hal ini perlu untuk mendapatkan perhatian dari pimpinan agar dapat sedini mungkin mencegah stres kerja terhadap pegawai serta perlu mengenal kebutuhan pegawai. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“HUBUNGAN STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BRI KANTOR CABANG JAKARTA KREKOT.”

URAIAN TEORITIS

Stres Kerja

Menurut Handoko (Tri Wartono 2017:44) “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.”

Menurut Robbins dalam (Sari & Anggraini 2019:43) ada tiga kategori potensi pemicu stress kerja adalah faktor lingkungan, faktor perusahaan, faktor pribadi.

Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (Sulistiyani 2017:337) mengemukakan bahwa ada indikator yang mempengaruhi stres kerja, yaitu :

- a. Beban Kerja
- b. Sikap pimpinan
- c. Peralatan kerja
- d. Kondisi lingkungan
- e. Suatu pekerjaan dan karir

Motivasi Kerja

Menurut Siswanto (Syaiful Bahri 2017:11) “Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.” Sementara itu Menurut Rivai (Monica Sri Christine 2016:81) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut.”

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (Rachel Natalya 2018:43) “Stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang

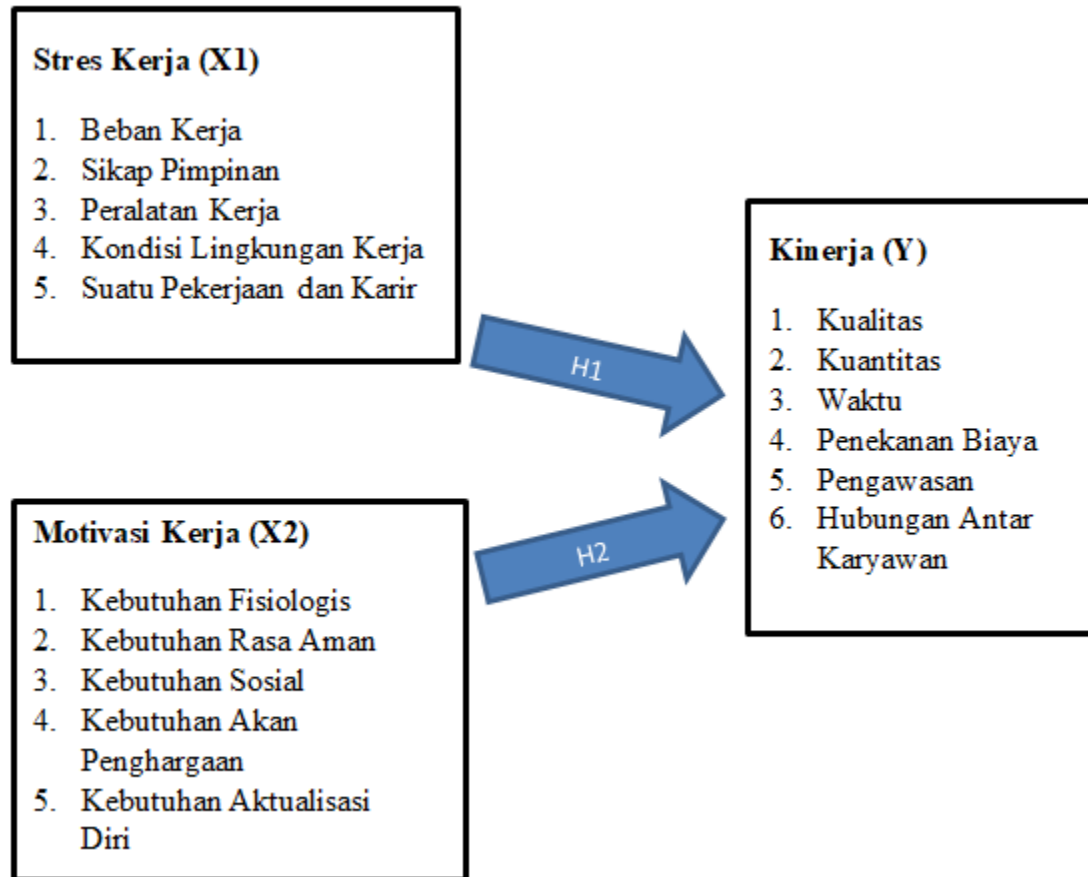
memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.” Sedangkan Menurut Hasibuan (Dolphina 2012:3) “Mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta dalam waktu tertentu.”

Indikator- indikator kinerja pegawai

Menurut Kasmir (Goldwin&Rostina 2019:38) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

- a. Kualitas (mutu)
- b. Kuantitas (jumlah)
- c. Waktu
- d. Penekanan biaya
- e. Pengawasan
- f. Hubungan Antar Karyawan

GAMBAR I
KERANGKA BERPIKIR



METODOLOGI PENELITIAN

Tempat penelitian

Lokasi penelitian mengenai hubungan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dilaksanakan penelitian di Kantor Bank BRI Cabang Jakarta Krekot yang merupakan Bank instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat yang beralamat di Jl. Samanhudi Ps. Baru, Kecamatan Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (Rifdah Abadiyah 2016:58) “Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian.” Sehingga Populasi merupakan semua objek atau subjek yang menjadi pusat perhatian yang ingin diteliti meliputi suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang memiliki kaitan dengan masalah yang diteliti. Sampel merupakan bagian inti dalam populasi yang terpilih sebagai bahan penelitian. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 53 orang, maka besar sampel yang akan diambil pada penelitian ini berdasarkan pendapat Arikunto (Rifdah Abadiyah 2016:58) yang menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Dengan demikian sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 orang.”

Teknik pengumpulan data

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh responden. Responden diberi alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan pendapatnya. Sebagai alat pengumpulan data informasi mengenai suatu masalah yang diteliti. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat mengukur variabel penelitian. Dalam kuesioner berisikan pertanyaan mengenai stres kerja, motivasi kerja serta kinerja yang dapat dijawab oleh responden dengan alternatif jawaban yang telah disediakan dilembar kuesioner.

2. Wawancara

Pengumpulan data dengan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dari orang yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dan langsung dari sumbernya. Peneliti melakukan wawancara bebas terpimpin. Wawancara ini menggunakan kombinasi wawancara bebas dan wawancara terpimpin. Dalam prakteknya peneliti melakukan penelitian tentang jumlah data karyawan, profil perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan masalah lainnya.

Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (Yusup 2018:20) “Dalam penelitian ini digunakan uji validitas komponen dengan menggunakan kriteria interval yaitu membandingkan kesesuaian tiap komponen pertanyaan total dari keseluruhan tes, dengan cara mengkorelasikan antara skor pertanyaan tertentu dengan skor total skala sikap menggunakan rumus korelasi *produk moment* dengan *level of significance* 5%. Jika nilai r dihitung $>$ nilai r tabel, maka indikator atau pertanyaan tersebut dinyatakan *valid*, namun jika terjadi sebaliknya maka indikator atau pertanyaan tersebut dinyatakan tidak *valid* Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y) - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

$r_{x,y}$	= Koefisien Korelasi (r_{hitung})
n	= Jumlah Subjek
X	= Skor Setiap Item
Y	= Skor Total
$(\sum X_i)^2$	= Kuadrat Jumlah Skor Item
$(\sum X_i^2)$	= Jumlah Kuadrat Skor Item
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat Jumlah Skor Total

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (Yusup 2018:21) “Kuesioner dikatakan *reliable* (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*” sebagai berikut:

$$r_{it} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana :

r_{it}	= Reliabilitas
K	= Banyaknya butir yang valid
$\sum S_i^2$	= Jumlah varians butir
$\sum S_i$	= Varians total

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu statistika nonparametrik dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yang bisa digunakan dalam penelitian sosial. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik analisis korelasi *Rank Spearman*. Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini meliputi :

a. Hipotesis 1

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai.

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai.

b. Hipotesis 2

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik Analisis Korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut: Korelasi *Rank Spearman* dan Uji Signifikansinya Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Adapun rumus korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

- r_s : Koefisien korelasi Rank Spearman
 b_i : Selisih ranking X_i dengan Y dimana $i = 1$ dan 2

Nilai koefisien rank adalah antara -1 dan +1 ($-1 < r_s < +1$)

- Jika r_s positif, maka stres kerja dan motivasi berkorelasi positif dengan kinerja pegawai, semakin dekat r_s +1 maka semakin kuat korelasinya
- Jika r_s negatif, maka stres kerja dan motivasi berkorelasi negative dengan kinerja pegawai semakin dekat r_s dengan -1 maka korelasinya semakin kuat.
- Apabila r_s bernilai nol, maka stres kerja dan motivasi tidak menunjukkan korelasi dengan kinerja pegawai.
- Jika r_s +1 atau -1, stres kerja dan motivasi menunjukkan korelasi positif dan negatif sempurna terhadap kinerja pegawai.”

INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan uji t. Rumus yang dapat digunakan untuk mencari t hitung adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Keterangan:

r_s : koefisien korelasi rank spearman.

n : jumlah sampel

Pengambilan Keputusan:

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai signifikansi (*Sig. (2-tailed)*) \geq taraf signifikan 0,05 maka H_0 diterima, artinya hubungan tidak signifikan.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi (*Sig. (2-tailed)*) $<$ taraf signifikan 0,05, maka H_0 ditolak, artinya hubungan signifikan.

Dengan nilai r yang kita peroleh, kita dapat melihat secara langsung melalui table korelasi untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh tersebut berarti atau tidak. Tabel Korelasi ini mencantumkan r yang signifikan, dalam hal ini signifikan sebesar 5%.

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL X1 (STRES KERJA)

Variabel (X1)	Butir Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
Stres kerja	1	0.582	0.270	Valid
	2	0.740	0.270	Valid
	3	0.695	0.270	Valid
	4	0.688	0.270	Valid
	5	0.493	0.270	Valid
	6	0.657	0.270	Valid
	7	0.604	0.270	Valid
	8	0.510	0.270	Valid

Sumber : Diolah oleh Penulis menggunakan IBM SPSS versi 26

Dari 8 (delapan) Butir Pertanyaan yang diuji, seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah 53 responden yaitu 0.270. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa seluruh butir pernyataan Stres kerja dalam penelitian ini adalah *valid*.

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL X2 (MOTIVASI KERJA)

Variabel (X2)	Butir Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
Motivasi kerja	1	0.625	0.270	Valid
	2	0.771	0.270	Valid
	3	0.616	0.270	Valid
	4	0.709	0.270	Valid
	5	0.582	0.270	Valid
	6	0.743	0.270	Valid
	7	0.665	0.270	Valid
	8	0.625	0.270	Valid
	9	0.595	0.270	Valid
	10	0.680	0.270	Valid

Sumber : Diolah oleh Penulis menggunakan IBM SPSS versi 26

Dari 10 (sepuluh) Butir Pertanyaan yang diuji, seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah 53 responden yaitu 0.270. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa seluruh butir pernyataan Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah *valid*.

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL Y (KINERJA PEGAWAI)

Variabel (Y)	Butir Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
Kinerja pegawai	1	0.695	0.270	Valid
	2	0.845	0.270	Valid
	3	0.767	0.270	Valid
	4	0.767	0.270	Valid

5	0.557	0.270	Valid
6	0.687	0.270	Valid
7	0.687	0.270	Valid
8	0.772	0.270	Valid

Sumber : Diolah oleh Penulis menggunakan IBM SPSS versi 26

Dari 8 (delapan) Butir Pertanyaan yang diuji, seluruhnya memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah 53 responden yaitu 0.270. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa seluruh butir pernyataan Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah *valid*.

Uji Reabilitas

Suatu instrumen dikatakan lulus uji reliabilitas apabila konsisten dalam memberikan penilaian atas hasil pengukuran. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha (α) terhadap data kuisioner yang dalam hal ini menggunakan skala likert. Instrumen dikatakan reliabel jika $\alpha > 0,7$.

HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Stres kerja	0.806	Reliabel Nilai $\alpha > 0,7$
Motivasi kerja	0.864	Reliabel Nilai $\alpha > 0,7$
Kinerja pegawai	0.884	Reliabel Nilai $\alpha > 0,7$

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Hasil olah data uji statistic reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel Stres kerja, Motivasi kerja dan Kinerja pegawai adalah *Reliable*, karena nilai *cronbach's alpha* berada di atas batas minimal 0,70.

Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel dependen, maka penulis menggunakan analisis korelasi antara variabel penelitian secara individual yang hasilnya yang dapat dilihat pada tabel dibawah dari hasil perhitungan SPSS adalah sebagai berikut :

PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2009: 231)

Uji Korelasi Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai

KORELASI STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Correlations

		Stres Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.037
		N	53
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	-.287*
		Sig. (2-tailed)	.037
		N	53

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Dari olah data spss diatas terlihat bahwa korelasi *Rank Spearman* adalah = -0.287, karena p value = 0.037 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka H_a diterima. Kesimpulan ada hubungan Stres kerja dengan kinerja pegawai , dimana keduanya memiliki tingkat hubungan lemah.

Uji Korelasi Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

KORELASI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Correlations

			Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.587**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	53	53
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.587**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah (2021)

Dari olah data spss diatas terlihat bahwa *Rank Spearman* adalah = 0.587, karena p value = 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka H_a diterima. Kesimpulan ada hubungan Motivasi kerja dengan kinerja pegawai , dimana keduanya memiliki tingkat hubungan cukup kuat.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel Stres kerja (X1) dan variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y), maka penulis menggunakan analisis kuantitatif yang menggunakan perhitungan statistik metode Analisis Korelasi *Rank Spearman*. sebagai berikut :

Hubungan Stres kerja (X1) terhadap Motivasi kerja (Y). Dari pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa tingkat signifikan hubungan variabel Stres kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,037 dan nilai *Rank Spearman* -0.287. Dan dari jumlah responden (n) yaitu sebanyak 53 orang , maka dari data tersebut maka diperoleh hasil :

- $0.037 < 0,05$, maka dari hasil tersebut H_0 ditolak H_a diterima.

Dengan demikian maka hipotesis pertama telah terbukti berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan negatif antara hubungan Stres kerja terhadap Kinerja pegawai.

Hubungan Motivasi Kerja (X2) terhadap Motivasi kerja (Y)

Dari pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa tingkat signifikan hubungan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,000 dan nilai *Rank Spearman* 0.587.

Dan dari jumlah responden (n) yaitu sebanyak 53 orang, maka dari data tersebut maka diperoleh

hasil :

- $0.000 < 0,05$, maka dari hasil tersebut H_0 ditolak H_a diterima.

Dengan demikian maka hipotesis kedua telah terbukti berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan negatif antara hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian bertujuan untuk menguji hubungan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Cabang Bank BRI Jakarta Krekot. Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Adanya hubungan *signifikan* antara stres kerja dengan kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Krekot Jakarta Pusat. Hal ini ditunjukkan dengan *koefisien korelasi Rank Spearman* sebesar -0.287 dengan nilai *signifikan* $0.037 < 0.05$. Hubungan yang harmonis dan peningkatan karir akan menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Adanya hubungan *signifikan* antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Krekot Jakarta Pusat. Hal ini ditunjukkan dengan *koefisien korelasi Rank Spearman* sebesar 0.587 dengan nilai *signifikan* $0.000 < 0.05$. Terdapat hubungan *signifikan* antar variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dimana terpenuhinya kebutuhan pokok, tunjangan kesehatan, serta hubungan kerja sesama rekan kerja baik akan memotivasi dan meningkatkan kinerja.

Saran

1. Bank Rakyat Indonesia Cabang Krekot Jakarta diharapkan mampu menjaga kondisi kerja agar tidak terjadi stres, dan menciptakan suasana kerja yang tidak memicu stres, Disamping itu sebaiknya waktu kerja yang diberikan sesuai ketentuan yang ada. Hubungan yang harmonis sebaiknya tetap dipertahankan agar tidak menimbulkan stres, dan pegawai dapat bekerja lebih maksimal.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja sebaiknya kebutuhan pokok dan tunjangan tetap dipertahankan serta memberikan perhatian juga bantuan yang sama besarnya kepada semua

pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Krekot Jakarta. Seperti kesempatan pengembangan bagi pegawai melalui pendidikan dan melakukan pelatihan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Dolphina, E. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan*. *Semantik*, 1–7.
- Goldwin, & Rostina, C. F. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun)*. 4(1).
- Monica Sri Christine Sebayang & Suzanna Josephine Tobing. (2016). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. BINA VALASINDO JAKARTA. *Fundamental Management Journal*, 1(S)(Special Issues of Human Resource Management), 2540–9220.
- Rachel Natalya Massie. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6.
- Rifdah Abadiyah & Didik Purwanto. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, Vol.2.
- Sari, P. I. M., & Nenny Anggraini. (2019). Hubungan Antara Pemberian Insentif Dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Mitra Driver Go-Ride Di Daerah Cawang Jakarta Timur the Relationship Between Giving Incentives and Workplace Stress on Job Satisfaction of Go-Ride Driver Partners in Cawang Jakarta T. *Fundamental Management Journal*, 9816(1), 2540–9816.
- Sulistiyani, M., Widiana, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh Sres Kerja, Konflik Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. JAPFA Comfeed Indonesia Tbk Wonoayu Sidoarjo. *Manajemen Branchmark*, 3(3), 335–347.
- Tri Wartono. (2017). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol.4.
- Yanti Komala Sari. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA KOMALA DI DUMAI. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI.
- Yulianto Kadji. (2012). Teori Motivasi. *Jurnal INOVASI*, 9.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.
<https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>