

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) KANTOR CABANG**

**A. RIVAI PALEMBANG**



**Skripsi Oleh :**

**M. RAFLI AFDA**

**01011281823100**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,**

**RISET DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat  
Indonesia Kantor Cabang A.Rivai Palembang

Disusun Oleh :

Nama : M. Rafli Afda  
NIM : 01011281823100  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,

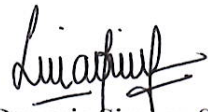
Tanggal : 6 September 2022

  
Dr. Hj. Agustina Hamafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003

Dosen Pembimbing

Anggota,

Tanggal : 20 Juli 2022

  
Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

15-11-22 Af

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI  
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG A.RIVAI  
PALEMBANG**

Disusun oleh

Nama : M. Rafli Afda  
NIM : 01011281823100  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 4 Oktober 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian  
Komprehensif Indralaya,  
4 Oktober 2022

Ketua



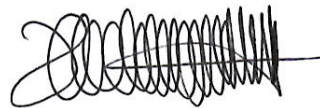
Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

Anggota



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

Anggota



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa

Nama : M. Rafli Afda

NIM : 01011281823100

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia

Kantor Cabang A.Rivai Palembang

Pembimbing :

Ketua : Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

Anggota : Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M

Tanggal Ujian : 4 Oktober 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut prediksi kelulusannya dan gelar kesarjanaaan.

Palembang,

2022

Pembuat Pernyataan



M. Rafli Afda  
01011281823100

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah Swt yang telah melimpahkan karunia beserta rahmat-Nya, Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam membuat skripsi ini, namun penulis berusaha semaksimal dan semampu mungkin untuk menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang”. Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari banyak pihak, sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dalam Tugas Akhir. Skripsi ini disusun atas kerjasama dan berkat bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah Swt, Terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu berdiri hingga saat ini dan melewati berbagai macam halangan dan rintangan dan senantiasa mewujudkan doa –

doa yang disemogakan.

2. Orang Tuaku, yang tak henti-hentinya selalu mendoakan dan memotivasi untuk senantiasa bersemangat dan tak mengenal kata putus asa. Terima kasih atas segala dukungannya, baik secara material maupun spiritual hinggaterselesaikannya Skripsi ini.
3. Nadhilah Septini Dwanputri, yang telah memberikan semangat, doa, motivasi, serta waktu yang diberikan untuk penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, SE, ME. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajarannya.
5. Ibu Isni Adriana,S.E.,M.Fin.,Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E.,M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A selaku Ketua Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dengan baik hingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Ibu Lina Dameria Siregar S.E.,M.M. selaku Anggota Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dengan baik hingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

9. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Keluarga, Teman-teman tersayang Manajemen angkatan 2018 yang telah memberikan informasi, semangat, dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluarga Besar IMASFEK UNSRI, yang telah memberikan pelajaran berharga dalam kehidupan organisasi kampus sehingga penulis bisa terinspirasi dalam pembuatan judul skripsi ini.
12. Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang telah membantu memfasilitasi dalam pembuatan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya proposal ini.

Penyusun menyadari adanya keterbatasan di dalam penyusunan laporan tugas akhir ini. Besar harapan penyusun akan saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhirnya Penyusun berharap agar laporan ini dapat bermanfaat bagi penyusun dan bagi pembaca sekalian.

8-11-22

## ABSTRAK

### PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG A.RIVAI PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang dengan menggunakan sampel yang berjumlah 60 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (versi 24.00). Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang.

**Kata kunci:** *Stres Kerja, Kinerja, dan Karyawan.*

Ketua Pembimbing Skripsi

Anggota



Isni Andriana, S.E.,M.Fin.,Ph.D

NIP. 197509011999032001



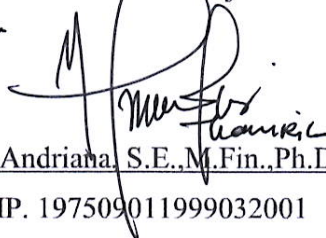
Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M

NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen


An



Isni Andriana, S.E.,M.Fin.,Ph.D

NIP. 197509011999032001



8-11-22 

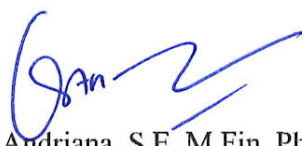
**ABSTRACT**

**EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEES PERFORMANCE PT.  
INDONESIAN PEOPLE'S BANK BRANCH OFFICE A. RIVAI PALEMBANG**

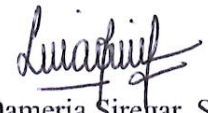
*This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office A. Rivai Palembang. The population in this study were all employees at PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office A. Rivai Palembang using a sample of 60 respondents. The data collection method used in the study was obtained from a questionnaire. The analysis technique used is simple linear regression analysis. Data processing in this study using the SPSS software program (version 24.00). Based on the results of the analysis, it was concluded that work stress had a negative and significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office A. Rivai Palembang.*

**Keywords: Job Stress, Performance, and Employees.**

Ketua Pembimbing Skripsi Anggota

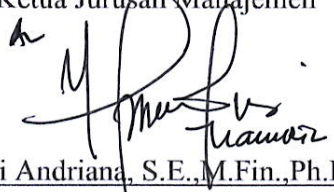


Isni Andriana, S.E.,M.Fin.,Ph.D  
NIP. 197509011999032001



Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M  
NIP. 198909242019032021

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E.,M.Fin.,Ph.D  
NIP. 197509011999032001

**SURAT PERNYATAAN ABSTRAK**

8-11-22

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : M. Rafli Afda  
NIM : 01011281823100  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi :

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG A.RIVAI  
PALEMBANG**

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

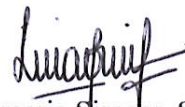
Ketua Pembimbing Skripsi

Anggota



Isni Andriana, S.E.,M.Fin.,Ph.D

NIP. 197509011999032001



Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M

NIP. 198909242019032021

Mengetahui  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E.,M.Fin.,Ph.D

NIP. 197509011999032001

## RIWAYAT HIDUP

Nama : M. Rafli Afda  
NIM : 01011281823100  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang / 13 Juli 2000  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Komp. Griya Damai Indah Blok B no 15  
Alamat Email : [rafliafda1@gmail.com](mailto:rafliafda1@gmail.com)

### Pendidikan Formal

- SD : SD Negeri 192 Palembang
- SMP : SMP Negeri 4 Palembang
- SMA : SMA Negeri 18 Palembang

### Riwayat Organisasi

- Anggota Bidang Kewirausahaan Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (IMASFEK UNSRI) 2019
- Kepala Bidang Kewirausahaan Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (IMASFEK UNSRI) 2020
- Kepala Departement Organisasi Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (IMASFEK UNSRI) 2020
- Ketua Umum Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya (IMASFEK UNSRI)

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPEREHENSIF .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Stres Kerja .....	10
2.1.1.2 Indikator Stres Kerja .....	10
2.1.1.3 Sumber-sumber Stres Kerja .....	12
2.1.1.4 Konsekuensi Stres Kerja .....	14
2.1.1.5 Cara Menghadapi Stres Kerja .....	15

2.1.1.6 Pendekatan Stres Kerja .....	17
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.1.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
2.3 Kerangka Berpikir .....	26
2.4 Hubungan Antara Variabel Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ...	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.2 Rancangan Penelitian .....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	30
3.3.1 Jenis Data.....	30
3.3.2 Sumber Data .....	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.4.1 Kuesioner.....	31
3.4.2 Wawancara .....	31
3.5 Populasi & Sampel Responden .....	31
3.5.1 Populasi .....	32
3.5.2 Sampel .....	32
3.5.2.1 Teknik Penarikan Sampel .....	33
3.6 Metode Suksesif Interval (MSI).....	34
3.7 Teknik Analisis Data.....	36
3.7.1 Uji Instrumen Penelitian.....	36
3.7.1.1 Uji Validitas .....	36
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	38
3.7.2 Uji Statistik.....	39

3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	40
3.7.3.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	41
3.7.4 Uji Hipotesis .....	41
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	42
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	45
4.1.1 Profil Bank Rakyat Indonesia.....	45
4.1.2 Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia .....	47
4.1.2.1 Visi Bank Rakyat Indonesia.....	48
4.1.2.2 Misi Bank Rakyat Indonesia .....	48
4.1.3 Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Cabang A.Rivai Palembang .....	48
4.2 Hasil Penelitian .....	51
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	51
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden .....	51
4.2.1.2 Usia Responden.....	52
4.2.1.3 Status .....	53
4.2.1.4 Pendidikan Terakhir .....	54
4.2.1.5 Unit Kerja.....	55
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	55
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	68
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian.....	78
4.2.3.1 Uji Validitas .....	78
4.2.4 Hasil Uji Statistik.....	82
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	83
4.2.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji $t$ ).....	84
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	85

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>89</b>
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

Table 1.1 Posisi Outstanding Produk PT. Bank Rakyat Indoensia Kantor Cabang A. Rivai Palembang Tahun 2018-2020 .....	4
Table 1.2 Data Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang Berdasarkan Jenis Kelamin.....	5
Table 1.3 Data Turnover Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang.....	6
Table 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Table 3.1 Skala Likert.....	31
Table 3.2 Jumlah Karyawan per Unit Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A.Rivai Palembang .....	34
Table 3.3 Interval Koefisien .....	40
Table 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....	41
Table 3.5 Definisi Operasional Variabel .....	43
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	52
Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	53
Table 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Table 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang .....	55
Table 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X) .....	56
Table 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
Table 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Stres Kerja (X).....	79
Table 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	80
Table 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	82
Table 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Hipotesis .....	82
Table 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	84
Table 4.13 Hasil Uji t.....	85



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang .....	50

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di zaman sekarang persaingan dalam dunia perbankan semakin tinggi. Hal itu disebabkan karena jumlah bank sekarang semakin banyak. Munculnya organisasi yang bukan bank juga memberikan penawaran dan fungsi seperti bank. Untuk itu perusahaan wajib menjaga profitabilitas agar selalu mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Menurut Setiawan (2022) Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perkembangan sebuah perusahaan di era modern sekarang ini. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut mempengaruhi tinggi rendahnya profitabilitas. Menurut Dewi (2019) Sumber daya manusia yang produktif adalah orang yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas standar dan dalam waktu yang lebih singkat. Peningkatan kinerja dan pembentukan nilai pelayanan terhadap kepuasan pelanggan akan berakibat pada sumber daya manusia yang produktif. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan aset inti perusahaan.

Menurut Rivai (2013) Kinerja merupakan istilah yang

digunakan dalam beberapa atau semua tindakan atau aktivitas organisasi selama periode waktu tertentu, dengan mengacu pada berbagai kriteria, seperti biaya historis yang diperkirakan berdasarkan biaya masa lalu, efisiensi, administrasi, atau biaya tanggung jawab. Menurut Saputri (2022) Kinerja karyawan adalah faktor penting untuk diteliti karena hal tersebut mampu mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan juga mempengaruhi tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Sumber daya manusia yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai sumber daya manusia yang produktif, dan sebaliknya. Sumber daya manusia yang levelnya tidak mencapai standar adalah sumber daya manusia yang kurang produktif atau *performance* rendah.

Selain kinerja karyawan, ada faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu dengan memperhatikan stres kerja pada karyawan. Menurut Robbins (2017) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Stres mempunyai dampak positif dan negatif.

Dampak positif stress mulai dari tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperansebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif dari stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Saat ini industri perbankan menjadi semakin kompetitif dan kelangsungan hidup perusahaan menghadapi tantangan. Salah satunya adalah PT. Bank Rakyat Indonesia. Bank Rakyat Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan khususnya yang memberikan pelayanan permodalan. Permodalan yang dimaksud adalah dengan memberikan fasilitas kredit untuk membiayai operasional usaha untuk kebutuhan pengadaan bahan baku, proses produksi yang mengutamakan pengusaha kecil dengan modal kecil, tenaga kerja sedikit, peralatan sederhana, dan prospek pengembangan yang menjanjikan. Bank Rakyat Indonesia Cabang A. Rivai Palembang salah satu cabang BRI yang selalu menekankan seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik dalam aktivitas kerjanya.

**Table 1.1 Posisi Outstanding Produk PT. Bank Rakyat Indoensia Kantor Cabang A. Rivai Palembang Tahun 2018-2020**

No	Nama Produk	Target	Realisasi	Keterangan
2018	Tabungan	14.600.000.000	17.800.033.000	Tercapai
	Deposito	15.500.050.000	16.300.132.000	Tercapai
	Giro	12.305.001.000	10.326.150.000	Tidak Tercapai
	Pinjaman	17.700.823.000	17.934.200.000	Tercapai
2019	Tabungan	14.300.430.000	15.791.002.140	Tercapai
	Deposito	16.740.040.000	12.283.300.100	Tidak Tercapai
	Giro	11.295.500.000	12.192.030.011	Tercapai
	Pinjaman	18.552.490.000	15.110.200.670	Tidak Tercapai
2020	Tabungan	15.509.004.000	17.800.033.000	Tercapai
	Deposito	14.160.500.000	10.030.333.000	Tidak Tercapai
	Giro	12.305.001.000	10.326.150.000	Tidak Tercapai
	Pinjaman	17.793.801.000	15.001.800.000	Tidak Tercapai

*Sumber: Data Pendapatan Produk PT. BRI KC A.Rivai Palembang (2022)*

Table 1 menunjukkan bahwa dari keempat posisi outstanding produk yang dimiliki oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A.Rivai Palembang mengalami penurunan pada tahun 2020 yang dimana hanya tabungan yang mencapai target. Berbanding terbalik pada 2 tahun sebelumnya dari keempat produk tersebut, hanya satu produk yang targetnya tidak tercapai yaitu Giro. Hal ini bisa saja terjadi dikarenakan adanya penurunan kinerja dari karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang.

**Table 1.2 Data Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin Karyawan	Total
1.	Laki-laki	87
2.	Perempuan	63
<b>Jumlah Seluruh Karyawan</b>		<b>150</b>

*Sumber: Bagian SDM PT. BRI KC A.Rivai Palembang (2021)*

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa banyaknya karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai sebanyak 150 karyawan. Mereka dihadapkan dengan berbagai kondisi, dimana mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan dengan jam kerja yang cukup tinggi dan kesabaran dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dikarenakan pekerjaan mereka adalah di bidang jasa perbankan yang dituntut memberikan pelayanan kepada para nasabah, disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan stres kerja dan dapat juga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan.

**Table 1.3 Data Turnover Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Awal Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan yang Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan yang Masuk</b>	<b>Persentase Turnover (%)</b>
<b>2019</b>	143	145	4	6	3
<b>2020</b>	145	146	2	3	2
<b>2021</b>	146	150	1	5	1

*Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A Rivai Palembang (2022)*

Dilihat dari tabel 1.3 diatas memperlihatkan bahwa dalam kurun waktu 3 tahun terakhir, terjadinya penurunan persentase turnover karyawan diPT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang. Pada tahun 2019 karyawan yang masuk mencapai 6 oraang. Angka turnover tersebut menunjukkan bahwa upaya PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang untuk melakukan retention pekerja telah menunjukkan hasil yang positif. Upaya-upaya yang telah dilaksanakan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A.Rivai Palembang untuk menjaga tingkat turnover tersebut diantaranya adalah memberikan kompensasi pada tingkat yang kompetitif dibandingkan industri, benefit yang memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, dan jenjang karir yang memotivasi serta lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Hamarto (2019) stres bisa membahayakan, karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Hasil dari penelitian Julvia (2016) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan hasil penelitian Charisma (2018) yang juga menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Ahmad (2019) yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian dari Ekhsan (2020) yang menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka saya selaku penulis dan peneliti ingin mengetahui lebih lanjut dan sangat tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang inilah maka peneliti menganggap permasalahan tersebut sebagai bahan penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang A.Rivai Palembang”**.



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang A.Rivai Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh streskerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang A.Rivai Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai tambahan pengetahuan bahan referensi untuk penelitiselanjutnya dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan banyak pengetahuan dan pemikiran yang membahas dibidang sumber daya manusia yang berfokus pada variabel stres kerja dan kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai masukan pada serta kebijakan terhadap manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A.Rivai Palembang dalam mengelola stres kerja yang dihadapi oleh

karyawan sehingga tingkat stres kerja tidak terlalu tinggi dan dapat mengoptimalkan kinerja para karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary (2015). *Manajemen sumber daya manusia, Jilid I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Amron. (2010). *Pengetahuan dan produktivitas skill tenaga kerja*. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chadek Novi, I Wayan B, Gede Putu A (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Chandra, J. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Lie Fung Surabaya.
- Claudia, D., Simanjuntak, Y., Hafiz Mudrika, A., & Syahputra Tarigan, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353.
- Dwi Partika, P., Ismanto, B., & Lelahester Rina, dan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2).
- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Giovanni, T. M., Kojo, C., Lengkong, V. P. K., Tamauka., J., Sam, U., & Manado, R. (2019.). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado The Impact Of Role Conflict, And Stress On Employee Performance At Pt. Air Manado. *Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen*
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Gunawan, H., Stie, P., & Makassar, A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros).
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol.3*.
- Hasibuan, SP. Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hanafi, A., Zunaidah, & Ulfa, M. (2018). The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(8), 1–5.
- Hasudungan, Leonshen. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3 (3) : 301-310.
- Ilmiah, J., & Bisnis, M. (2017.). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 16, Issue 1).
- Istri, C., Dewi, A. S., Made, I., & Wibawa, A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. 5(12), 7583–7606.
- Jovanovic, Lazaridis & Stefanovic, (2006). *Theoretical approaches to problem of occupational stress*. *Acta Facultatis Medicae Naissensis*, 23(3),163-169
- Jossy, A., & Kumar, G. S. G. (2018). *Impact of Job Stress on*

*Employee Performance: A Study of Software Professionals in Kerala. International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5(4), 694–715. www.ijrar.org

- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 97770.
- Kader, M., Rahman, W., (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. In Jurnal EMOR (Vol. 2, Issue 1). Studi, M., Program, A., Manajemen, S., & Ekonomi, F.*
- Kitole, A. M., Idua, M., & Matata, K. (2019). *Effect of work stress on employee performance in the public sector in Kenya: A case of the National Treasury. International Journal of Business & Law Research*, 7(4), 8–28.
- Laiba Dar, Anum Akmal, Muhammad Akram Naseem,. (2001). *Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan. Geologica Carpathica*, 52(5), 277–286.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.*
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta*
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV*
- Masyithah (2016) Analisis Performing Loan Dan Non Performing Loan Terhadap Tingkat Kesehatan Bank Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Achmad Yani Makassar Masyithah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Moehersono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Natsir, Syahrir. (2004). Ringkasan Disertasi: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja

Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah. Disertasi, Universitas Airlangga Surabaya”

- Nasib Tua L (2016) Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional (Vol, 24 No, 1,1-11)
- Ningsih, Setia dan Hendra Dukulang. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jurnal Matematika* Vol.1, No 1. Kabupaten Gorontalo.
- Nurleila jum’ati, himmayatul wuswa (2013). “Stres kerja yang mempengaruhi kinerja individu pada dinas kesehatan bidang pencegahan pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan di kabupaten bangkalan” . *Volume 7, nomor 2, Jurnal neo-bis*
- Pieter Palenewen (2014), “Kualitas Layanan dan Fasilitas Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Nasabah Industri Bank BRI Cabang Pembantu Palu”, *Jurnal EMBA, Vol. 2, No. 3, September 2014, h. 56*
- Pragiwani, (2020). The Effect Of Job Stress, Work Environment, And Job Satisfaction On The Employee Performance At Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero)
- Rivai (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta.*
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017), *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.*
- Sari, R., Muis, M., Hamid, N., & Sari, R. (2012). *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Path Analysis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Sapariah, Mrs. (2015) Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada Pt.Mulia Bhakti Kahuripan. Other Thesis, Um Pontianak.
- Siagian, (2013), *Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, Jakarta.* Simanjuntak, P.J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ Indonesia, Jakarta.*
- Sugiyono, (2017) *Metode penelitian Administrasi Dan R&D Bandung : Alfabeta, CV.*

- Umar H (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: RajawaliPers.
- Uma Sekaran. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wartono, T. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby).
- Zainal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.