

PENGARUH FAKTOR STRES DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI BANK BNI
KC MAMUJU, (Persero) Tbk

Iwan Adinugroho
STIE Muhammadiyah Mamuju
Email: iwankolil@yahoo.com

Abstrak

Stres sendiri dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BNI KC Mamuju(Persero)Tbk. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 114 orang. Pada penarikan sampel dengan cara Disproportionate Stratified Random Sampling diperoleh jumlah sampel 53 orang. Teknik analisis data yang digunakan dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pearson product moment diperoleh 0,788, artinya hubungan faktor stres kerja terhadap produktivitas kerja tergolong hubungan/korelasi kuat. Koefisien determinasi diperoleh 62,1%, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor stres sebesar 62,1%. Sedangkan Koefisien determinasi diperoleh 50,4%, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi sebesar 50,4%. Dari uji hipotesis dalam penelitian diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai t tabel ($9,162 > 2,007$), berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima, Hasil perhitungan regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 13,41 + 0,76X$ artinya yang menunjukkan kearah positif. Berdasarkan hasil uji F Hitung diperoleh 83,622 sedangkan F tabel sebesar 4,03 dari hasil ini diketahui F hitung $>$ F tabel, dan signifikansi 0,000 atau $\leq \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk memperkecil stres kerja pada aktivitas di PT. Bank BNI KC Mamuju (Persero) Tbk dengan cara meningkatkan hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan menjalin kerjasama dan saling memberikan motivasi yang baik antar rekan kerja dan memberi tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

Kata Kunci : stres kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

Abstract

Stress itself can be interpreted as a condition of tension that affects emotions, thought processes and physical condition of a person. motivation can be interpreted as internal and external impulses in a person as indicated by the existence; passion and interest; encouragement and needs; hopes and ideals; appreciation and respect. This study aims to determine the effect of work stress and work motivation on employee work productivity at PT. Bank BNI KC Mamuju (Persero) Tbk. The population in this study were 114 people. In the sample withdrawal by means of the Disproportionate Stratified Random Sampling obtained a sample of 53 people. Data analysis techniques used are qualitative and quantitative approaches. Based on the calculation of Pearson product moment correlation coefficient obtained 0.788, meaning that the relationship of work stress factors to work productivity is classified as a relationship / strong correlation. The coefficient of determination obtained 62.1%, this shows that work productivity can be influenced by stress factors of 62.1%. While

the coefficient of determination obtained 50.4%, this shows that work productivity can be influenced by motivational factors of 50.4%. From the hypothesis test in the research, the tcount value is greater than the t table value (9,162 > 2,007), it means an alternative hypothesis (Ha) accepted, the results of simple linear regression calculations obtained by the equation $Y = 13.41 + 0.76X$ means that which shows a positive direction. Based on the calculated F test results obtained 83,622 while the F table of 4,03 from these results known F count > F table, and the significance of 0,000 or $\leq \alpha = 0.05$ so it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted. To reduce work stress on activities at PT Bank BNI KC Mamuju (Persero) Tbk by increasing harmonious relationships between superiors and employees establishing cooperation and mutually giving good motivation between colleagues and giving tasks in accordance with employee capabilities.

Keywords: *job stress, work motivation and work productivity.*

1. Pendahuluan

Organisasi menghendaki adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan berbagai usaha dan aktivitas melalui beberapa pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal dan optimal serta diperlukannya produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku para karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Wuisan (2007: 128) mendefinisikan sumber daya manusia adalah unsur yang sangat menentukan dalam aktivitas suatu perusahaan. Manajemen harus memberi

perhatian penting terhadap sumber daya manusia karena tanpa adanya sumber daya manusia pihak Manajemen tidak dapat melakukan kegiatan usaha dalam meningkatkan produktifitas.

Kualitas sumber daya manusia dengan memperhatikan karyawan terutama segala kebutuhannya dalam pencapaian hasil atau output yang maksimal dan berkualitas. Seperti masalah-masalah yang muncul baik secara internal maupun eksternal karena hal ini akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja. Masalah yang sangat berkaitan dalam mengurangi tekanan yang dialami karyawan, pemenuhan persepsi atau penilaian rasa puas karyawan yang dapat menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi.

Stres sendiri dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa penyebabnya berlangsung. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerjanya. Karyawan yang mengalami stres pada tingkat tertentu dalam suatu organisasi, maka produktivitasnya akan semakin menurun diikuti dengan penurunan kinerja perusahaan. Stres kerja juga dapat menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial ini disebabkan adanya ketidakseimbangan antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang

(opportunity), kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stres yang dialami karyawan dalam organisasi muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan karyawan mengalami gangguan baik secara fisik maupun psikologi yang berlebihan. Luthans (2006: 441) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Segala bentuk stres kerja pada dasarnya disebabkan ketidakmengertian karyawan akan keterbatasannya akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar stres. Setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Stres dapat membantu atau merusak

produktivitas kerjanya, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialaminya. Jika tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan produktivitas kerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stres, produktivitas kerja cenderung naik karena stres kerja membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Apabila stres kerja terlalu besar, maka produktivitas kerja cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu.

Ardana,dkk (2009) dalam Faliza (2011) mengemukakan bahwa salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya. Karyawan yang mengalami stres di lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi kemampuan karyawan tersebut dalam bekerja.

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang.

Menurut Weiner (1990) yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.

Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari (Makmun, 2003). Motivasi seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh berkembang melalui dirinya

sendiri-intrinsik dan dari lingkungan-ekstrinsik (Elliot et al., 2000; Sue Howard, 1999). Motivasi intrinsik bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar (Elliott, 2000). Motivasi intrinsik akan lebih menguntungkan dan memberikan keajegan dalam belajar. Motivasi ekstrinsik dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan oleh individu tersebut (Sue Howard, 1999). Elliott et al. (2000), mencontohkannya dengan nilai, hadiah, dan/atau penghargaan yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang.

PT. Bank BNI KC Mamuju merupakan perusahaan jasa keuangan yang menjual berbagai macam produk jasa keuangan, seperti simpanan, kredit dan jasa-jasa keuangan lainnya. Karyawan PT. Bank BNI KC Mamuju dalam menjalankan pekerjaannya dapat mengalami tekanan atau stres, hal ini disebabkan karena menghadapi berbagai macam banyak keluhan (complain), permintaan dan informasi yang berhubungan

dengan produk yang dijual, sehingga membuat karyawan terutama Customer Service, Sales Funding, Analis Kredit serta penagihan mengalami stres yang disebabkan faktor target pencapaian dan penyelesaian pekerjaan ditandai dengan letih, mudah naik pitam, lekas marah.

2. Tinjauan Pustaka

a. Stres Kerja

Wijono (2010: 122) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Luthans (2006: 441) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Mangkunegara (2008: 157) mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur,

merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Gibson,dkk (2011: 339) mendefinisikan stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang.

b. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan

terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan, (Handoko, 2012:40). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi, (Mas"ud, 2012:91).

Menurut Robbins (2010:52) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.

c. Produktifitas Kerja

Hasibuan (2008: 114) mengungkapkan produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Faliza (2011: 43) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Sedarmayanti (2001) dalam Nuralini (2008: 227)

mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Ndraha (1999: 44) mendefinisikan produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

d. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Robbins dan Judge (2008: 401), stres kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Karyawan atau individu kemudian sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja.

Ardana, dkk (2009) dalam Faliza (2011: 32) menyatakan

bahwa salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres berhubungan erat dengan produktivitas. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain karyawan tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya.

Hariandja (2002) dalam Wuisan (2007: 132) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Stres kerja dan produktivitas kerja merupakan 2 (dua) hal yang berbeda, meskipun memiliki tautan dalam konteks kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres dapat membantu atau merusak produktivitas kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres itu.

e. Pengertian Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja

Luthans (2006: 308) mengemukakan bahwa salah satu bentuk permasalahan psikologi yang timbul sebagai dampak dari adanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah munculnya ketidakpuasaan akan pekerjaan. Ketidakpuasaan akan pekerjaan ini sebenarnya lebih dipengaruhi oleh adanya penurunan motivasi dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam pelaksanaannya.

Hariandja (2002) dalam Wuisan (2007: 132) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas kerja.

f. Pengertian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktifitas Kerja

Umar (2005: 36) mengemukakan bahwa motivasi kerja tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dampak

motivasi kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan. Karyawan yang tidak memiliki motivasi terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Robbins dan Judge (2008: 113) mengemukakan bahwa pekerjaan yang bahagia cenderung lebih produktif, organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih mempunyai motivasi cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan kurang memiliki motivasi. Karyawan yang merasa kurang memiliki motivasi akan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.

g. Kerangka Pikir

Pola pengaruh antar variabel di atas dikaitkan dengan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



h. Hipotesis

- H1: Ada pengaruh yang negatif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja.
- H2: Ada pengaruh yang negatif dan signifikan stres kerja terhadap motivasi kerja
- H3: Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja
- H4: Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja

3. Metode Penelitian

a. Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi pada dasarnya merupakan bentuk pendugaan parameter, untuk menafsir hubungan antara parameter-parameter populasi berdasarkan data sampel. Namun demikian, koefisien korelasi hanyalah menjelaskan seberapa kuat atau lemahnya hubungan antara variabel, berdasarkan data sampel yang

dianalisis. Untuk mengetahui koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel Model Summary(b) kolom R. Dari hasil perhitungan tersebut akan memperlihatkan kemungkinan-kemungkinan sebagai berikut :

- Koefisien korelasi yang diperoleh sama dengan nol ($r = 0$) berarti hubungan kedua variabel yang diuji tidak ada.
- Koefisien korelasi yang diperoleh positif ($r = +$) berarti kenaikan nilai variabel yang satu, diikuti nilai variabel yang lain dan kedua variabel memiliki hubungan positif.
- Koefisien korelasi yang diperoleh negatif ($r = -$), berarti kedua variabel negatif dan menunjukkan meningkatnya variabel yang satu diikuti menurunnya variabel yang lain.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera tabel 2.

Tabel - 2 Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interprestasi Koefisien | Tingkat Hubungan |
|-------------------------|------------------|
| 0.80 – 1.000 | Sangat kuat |
| 0.60 – 0.799 | Kuat |
| 0.40 – 0.599 | Sedang |
| 0.20 – 0.399 | Rendah |
| 0.00 – 0.199 | Sangat Rendah |

Sumber : Sugiyono (2012 : 250)

Dengan nilai r yang diperoleh maka dapat diketahui apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak dan bagaimana tingkat hubungannya melalui tabel korelasi. Tabel korelasi menentukan batas-batas r yang signifikan. Bila r tersebut signifikan, artinya hipotesis kerja atau hipotesis alternatif dapat diterima.

b. Analisis Kofisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Berbeda dengan nilai r^2 yang pasti akan meningkat setiap tambahan satu variabel independen, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji hipotesis (Uji – t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, apakah pengaruh nyata atau tidak. Sebagaimana dinyatakan Kuncoro (2008 :73) bahwa uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel (X) terhadap variabel (Y).
- 2) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel (X) terhadap variabel.

Dengan taraf signifikan (α) menunjukkan tingkat probabilitas terjadinya kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, dengan kriteria:

- a. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

d. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen atau variabel terikat, bila variabel independen atau variabel bebas dinaik turunkan nilainya. Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = a + bX$. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinan dapat dilihat hasil software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) pada tabel *Unstandardized Coefficients*.

e. Uji F (Anova)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 5\%$.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan melihat hubungan variabel terhadap obyek yaitu penelitian kausal (sebabakibat). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BNI KC Mamuju yang berjumlah 91 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 74 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah area sampling.

Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga kelompok variabel, yaitu variabel eksogen (independent), variabel endogen (dependent), dan variabel mediasi (intervening). Variabel eksogennya adalah stres kerja. Variabel endogennya adalah motivasi kerja dan Variabel mediasinya adalah produktifitas.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket (angket tertutup dengan 5 skala likert), wawancara, dan observasi. Uji keandalan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data dengan

bantuan program software SMART PLS versi 2.0.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif menggunakan statistik rata-rata (MEAN) dengan kategori berdasarkan Three-box Method. Analisis inferensial menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SMART PLS versi 2.0.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil utama penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh faktor stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BNI KC Mamuju(Persero)Tbk. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan uji ANOVA yang mengasumsikan bahwa ada pengaruh faktor stres kerja yang dirasa oleh karyawan pada PT. Bank BNI KC Mamuju(Persero)Tbk terhadap produktivitas kerja, sehingga Hipotesa nol pada penelitian ini ditolak dan hipotesa alternatif diterima, begitu juga dengan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT.Bank BNI KC Mamuju(Persero)Tbk. Hasil penelitian ini sesuai dengan asumsi sebelumnya bahwa, karyawan yang mengalami

stres pada tingkat tertentu dalam suatu organisasi, maka produktivitasnya akan semakin menurun. Stres kerja juga dapat menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Stres kerja tidak selalu berdampak buruk buat individu. Stres kerja disebut dalam konteks negatif memiliki nilai positif terutama pada saat stres kerja tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi. Segala bentuk stres kerja pada dasarnya disebabkan ketidaktahuan karyawan akan keterbatasannya yang menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah merupakan tipe dasar stres. Setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya.

Stres dapat membantu atau merusak produktivitas kerjanya, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialaminya. Jika tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan produktivitas kerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stres, produktivitas kerja cenderung naik karena stres kerja membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Apabila stres kerja terlalu besar, maka

produktivitas kerja cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sedangkan model persamaan regresi linear sederhana diperoleh $Y = 13,41 + 0,76$ dapat dijelaskan konstanta sebesar 13,41 bahwa, jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel faktor stres kerja, maka nilai produktivitas kerja adalah 13,41. Koefisien regresi sebesar 0,76 menyatakan setiap penambahan 1 (satu) skor atau nilai faktor stres kerja akan memberikan peningkatan skor produktivitas kerja 0,76 atau setiap peningkatan faktor stres kerja sebesar 100%, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 76%, hal ini berlaku jika diasumsikan variabel lain dalam penelitian ini konstan atau *ceteris paribus*.

Ini sesuai dengan pendapat dari Cary Cooper dan Alison Straw, (2009) mengasumsikan gejala stres dapat mempengaruhi produktivitas kerja, karena faktor yang menjadi sumber stres kerja antara lain fisik, perilaku, watak dan kepribadian, emosional, intelektual, interpersonal.

Hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi antara faktor stres kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,788 yang memberi arti

bahwa hubungan antara faktor stres kerja terhadap produktivitas kerja adalah kuat hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2012 : 250) bahwa : "Interval koefisien antara 0,60-0,799 mempunyai korelasi kuat." Nilai thitung dari nilai ttabel ($9,162 > 2,006$), maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_o ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi pada BAB I yaitu Ada pengaruh faktor stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BNI KC Mamuju(Persero)Tbk dapat diterima.

Koefisien determinasi sebesar 0,621 berarti 62,1% memberi arti bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor stres kerja. Sedangkan sisanya 37,9% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti faktor struktur organisasi, kepemimpinan dan sebagainya.

Berdasarkan hasil uji F Hitung diperoleh 83,622 sedangkan Ftabel sebesar 4,03 dari hasil ini diketahui F hitung $>$ F tabel, dan signifikansi 0,000 atau $\leq \alpha = 0,05$ dengan demikian posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_o sehingga dapat disimpulkan H_o ditolak dan H_a diterima yang artinya Ada pengaruh faktor stres

kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BNI KC Mamuju(Persero)Tbk.

5. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang dilakukan pada uraian sebelumnya dalam penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pearson product moment diperoleh 0,788, artinya hubungan faktor stres kerja terhadap produktivitas kerja tergolong hubungan/korelasi kuat.
2. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh 62,1%, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor stres kerja sebesar 62,1%, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti faktor struktur organisasi, koordinasi dan sebagainya.
3. Dari uji hipotesis dalam penelitian diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai t tabel ($9,162 > 2,007$), berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima, jadi hipotesis yang diajukan BAB I dapat diterima.

4. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 13,41 + 0,76X$ artinya yang menunjukkan kearah positif.
5. Berdasarkan hasil uji F Hitung diperoleh 83,622 sedangkan F tabel sebesar 4,03 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi $0,000$ atau $\leq \alpha = 0,05$ dengan demikian posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Ada pengaruh faktor stres dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BNI KC Mamuju(Persero)Tbk.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka penulis merasa perlu memberikan saran dan masukan yang berguna untuk instansi yaitu :

1. Untuk memperkecil stres kerja pada aktivitas di PT. Bank BNI KC Mamuju(Persero)Tbk dengan cara meningkatkan hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan menjalin kerjasama yang baik antar rekan kerja dan memberi tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Agar perusahaan lebih menerapkan sistem manajemen kepemimpinan yang baik dengan cara melakukan pendekatan individu ataupun perusahaan, sehingga perusahaan dapat beroperasi secara efektif dan efisien.

3. Kepada PT. Bank BNI KC Mamuju(Persero)Tbk perlu melakukan manajemen stres untuk mengurangi tingkat stres yang dialami seperti self relaksation.

Untuk penelitian selanjutnya dapat dikaji lebih dalam penelitian pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan memasukkan variabel lain. Contohnya: kepemimpinan, karena variabel ini diduga memiliki peran dalam mempengaruhi stres kerja dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. Siswanto, 2005, **Manajemen Kinerja, Jakarta:** Gramedia Pustaka Utama
- Azwar, S. 2012, **Reliabilitas dan validitas,** Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Cary Cooper dan Alison Straw, 2009, Fathudin, **Stres Manajemen Sukses Dalam Sepekan.** Jakarta : Kesaint Blanc
- Davis, Keith dan Newstrom Shon W, 2009. **Perilaku Dalam**

Organisasi. Edisi Ketujuh Belas. Jakarta: Erlangga

Ghozali, Imam, 2005, **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS,Edisi Ketiga,** Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gitosudarmo, Indriyo dan Nyoman Sudita, 2009, **Perilaku Keorganisasian.** Cetakan Pertama. Yogyakarta : PT. BPFE

Hadi, S. 2010, **Methodology Research, Jilid Ketiga, Yogyakarta : Andi Offset**

Handoko. T. Hani, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh,** Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan Malayu. S. P, 2010.**Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh,** Jakarta: Bumi Aksara

John Supriharto T.H, Agung M, Harsiwi, Prakoso Hadi, 2008,**Prilaku Organisasional, Cetakan Kedua,** Yogyakarta STIE YKPN

Kuncoro, M, 2008, **Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?,** Jakarta: Erlangga

- Malthis, L. Robert and Jackson, H. John. 2009. Diana Angelica, **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Sebelas**, Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Remaja Rosda Karya,
- Moekijat, 2010, **Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran, Edisi Revisi II**, Bandung : Mandar Maju
- Prasetyo, B., 2009, **Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi**, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rice, P. L, 2010, **Stress and Health : Principle and Practice for Coping and Wellness. California** :Wadsworth, Inc.
- Riduwan, 2008,**BELAJAR MUDAH PENELITIAN, Untuk Guru – Pegawai Dan Peneliti Pemula**, Cetakan Keenam, Bandung : Alpa Beta
- Robbins. Stephen P, 2008, **Perilaku Organisasi, Jilid Kedua**, Jakarta : Indeks
- Sasono. Eko, 2012, **Mengelola Stress Kerja. Semarang** : Universitas Pandanaran
- Sedarmayanti. 2009, **Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan**. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. P, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesebelas**. Jakarta:**Rineka Cipta**
- Sinungan, Muchdarsyah, 2008, **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Jakarta: Bumi Aksara
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2015, **Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi**, Sibolga
- Sugiyono, 2012, **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfa Beta
- TampubolonIrma. S. M, 2009,**Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pabrik Es Pematangsiantar**. Skripsi. Pematangsiantar.
- Veithzal. Rivai, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: Grafindo Persada
- Wijono, S, 2010,**Psikologi Industri Dan Organisasi, Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia, Edisi 1**. Jakarta : Kencana.