

STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. BPR LUHUR DAMAI KEDIRI TABANAN

I KADEK WIRA DHARMA PRAYANA*

Institut Bisnis dan Teknologi Indonesia

wira.dharma@instiki.ac.id (corresponding)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris beberapa hal, antara lain mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja, mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, serta mengetahui dan menjelaskan pengaruh stress kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT. BPR Luhur Damai Kediri Tabanan. Responden dalam penelitian ini adalah 58 orang karyawan PT. BPR Luhur Damai Kediri Tabanan, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (penelitian sensus). Analisis data dilakukan dengan menggunakan PLS (partial least square).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Stres kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, (2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, (3) Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (6) Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan, dan (7) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan.

Kata kunci: *Stres kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan kinerja karyawan*

ABSTRACT

This study aims to empirically examine several things, including knowing and explaining the effect of work stress on work motivation, knowing and explaining the influence of the work environment on work motivation, knowing and explaining the effect of work stress on performance, knowing and explaining the influence of the work environment on performance, knowing and explaining the effect of work motivation on performance, and knowing and explaining the effects of work stress on performance through work motivation and knowing and explaining the influence of the work environment on performance through work motivation at PT. BPR Luhur Damai Kediri Tabanan. Respondents in this study were 68 employees of PT. BPR Luhur Damai Kediri Tabanan, collecting data in this study using sampling techniques using saturated samples (census research). Data analysis was performed using PLS (partial least square).

The results showed that (1) Job stress has a positive and insignificant influence on employee work motivation, (2) The work environment has a positive and significant influence on employee work motivation, (3) Job stress has a negative and insignificant influence on employee performance, (4) The work environment has a positive and not significant influence on employee performance, (5) Work motivation has a positive and significant influence on employee performance (6) Job stress has a positive and significant effect on performance through employee work motivation, and (7) Environment work has a positive and significant influence on performance through employee motivation at BPR Luhur Damai Kediri Tabanan.

Keywords: Job stress, Work Environment, Work motivation, and employee performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi keberadaan sektor perbankan sebagai subsistem dalam perekonomian suatu negara memiliki peranan yang cukup penting, oleh karena itu semakin maju suatu negara maka semakin besar pula peranan perbankan dalam pembangunan negara. Melalui sebuah bank dapat dihimpun dana dari masyarakat dalam berbagai bentuk simpanan. Dana yang telah dihimpun akan disalurkan kembali dalam bentuk pemberian kredit kepada sektor bisnis atau pihak lain yang membutuhkan (Suarni *et al.*, 2014).

Tercatat ada sebanyak 1.636 Bank Perkreditan Rakyat (BPR) berdasarkan badan hukum skala nasional yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Salah satunya di provinsi Bali terdapat sebanyak 137 BPR berdasarkan badan hukum skala nasional yang tersebar di 9 kabupaten di Bali. Antaralain; Kab. Badung sebanyak 52 BPR, Kab. Bangli sebanyak 3 BPR, Kab. Buleleng sebanyak 7 BPR, Kab. Gianyar sebanyak 28 BPR, Kab. Jembrana sebanyak 1 BPR, Kab. Karangasem sebanyak 4 BPR, Kab. Klungkung sebanyak 5 BPR, Kab. Tabanan sebanyak 24 BPR, Kota. Denpasar sebanyak 13 BPR (www.bi.go.id).

Persaingan yang semakin ketat dalam dunia perbankan dengan banyaknya competitor membawa arus persaingan yang tidak lagi hanya pada price competition dan bunga melainkan juga pada non-price competition. Persaingan dalam kualitas ini akan menuju pada Good Corporate Governance (GCG). Di tengah kondisi tersebut industri perbankan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saingnya. Semakin ketatnya persaingan dalam dunia perbankan maka diperlukan sumber daya manusia yang baik (Rahmawati, 2000).

Sumber daya manusia di dalam dunia perbankan merupakan aset terpenting karena perannya sebagai subjek pelaksana dan kegiatan operasional perbankan. Sumber daya seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan bank itu sendiri adalah kinerja karyawan (Dewi dan Wibawa, 2016). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dari perusahaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. (Mangkunegara 2017), Kinerja karyawan di ukur melalui beberapa indikator antara lain: 1) Kuantitas pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan kerjasama

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. (Sihaloho and Siregar 2019). Lingkungan kerja di ukur melalui beberapa indikator antara lain: 1) Penerangan dan pencahayaan yang memadai, 2) Tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, 3) Kelengkapan fasilitas peralatan kerja, 4) Keamanan lingkungan kerja, 5) Hubungan karyawan dengan pimpinan, 6) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

Faktor motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik, motivasi karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, dan sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik. Secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan di mana tindakan tersebut dianggap dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan, dengan demikian motivasi dapat muncul apabila ada interaksi seseorang tersebut dengan seseorang yang lain atau suatu lingkungan yang dapat menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin (Orocomna, dkk 2018) Motivasi di ukur melalui beberapa indikator antara lain: 1) Kebutuhan untuk berprestasi, 2) Kebutuhan akan kekuasaan, 3) Kebutuhan akan afiliasi

Selain motivasi, faktor stres kerja oleh karyawan juga harus mendapat perhatian oleh perusahaan, hal ini guna menjaga kinerja karyawannya. Stres kerja secara umum merupakan suatu fenomena yang dialami oleh seseorang pada saat apa yang diharapkan tidak menjadi suatu kenyataan dan kondisi ini membuat suatu tekanan dalam hidupnya (Newstrom dan Davis, 1997). Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan didalam lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan terkena stress yang akan menimbulkan

pengaruh terhadap kinerja karyawan (Sugiarti2018).Seorang karyawan mengalami stres akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkan (Tallo dan Sudiro, 2014).

Menurut Hasibuan, (2014) Stres kerja merupakan suatu situasi yang menyebabkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan dan dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi karyawan tersebut.Stres kerja disebabkan oleh beban pekerjaan yang dirasa terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta terdapat perbedaan dalam menilai antar karyawan(Mangkunegara 2017). Stres kerja di ukur melalui beberapa indikator antara lain: 1) Beban kerja, 2) Tekanan/desakan waktu, 3) Wewenang/tanggung jawab, 4) Konflik kerja, dan 5) Keadaan kerja yang tidak sehat

Disamping stres kerja, lingkungan kerja dipertimbangkan sebagai hal yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Sihaloho and Siregar2019). lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, sirkulasi udara kurang baik, tata ruang kerja yang terlalu sempit, serta hubungan yang kurang baik dengan atasan maupun antar karyawan tentu memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan dan kinerja karyawan.(Indriyanto 2019),

Dengan memeriksa perbedaan berbasis sektor dalam stres terkait pekerjaan khususnya pada karyawan yang bekerja di Bank Perkreditan Rakyat, informasi dari hasil yang diusulkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang perbedaan berbasis sektor dalam kaitannya dengan stres terkait pekerjaan dan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan sikap (motivasi kerja) dan perilaku individual (kinerja karyawan) dalam organisasi. Penelitian ini bergantung pada teori-teori psikologi mapan terkait dengan stress, lingkungan dan motivasi kerja serta kinerja individual (karyawan) dengan tujuan spesifik mengeksplorasi tentang keterkaitan variabel prediktor dari stres dan lingkungan kerja dalam mengungkapkan tentang motivasi dan kinerja karyawan bank. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka judul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tentang latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini dan menjadi fokus penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan ?
6. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja bagi BPR Luhur Damai Kediri Tabanan?
7. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja bagi BPR Luhur Damai Kediri Tabanan

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris beberapa hal, antara lain mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja, mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, serta mengetahui dan menjelaskan pengaruh stress kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada PT. BPR Luhur Damai Kediri Tabanan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *survey* menguji hubungan antar variabel stres kerja, variabel lingkungan kerja, variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan dengan data yang dikumpulkan dari PT.BPR Luhur Damai Kediri Tabanan. Penelitian ini bersifat *explanatory research* dilakukan dengan pengujian hipotesis

mengenai pengaruh antar variabel, dengan memberikan koesinor kepada responden karyawan, sesuai dengan indikator pengukuran dari masing-masing variabel, dimana hasilnya diolah menggunakan PLS.

Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode angket tertutup, untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala *likert* dengan penilaian 1-5. Teknik distribusi angket dilakukan dengan bertatap muka secara langsung dengan karyawan pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan, sekaligus melakukan wawancara singkat tentang data-data yang mungkin mendukung dan memperkuat proses pengambilan data dalam penelitian. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan. Populasi dalam penelitian ini dapat diketahui sebanyak 58 orang. Jumlah responden penelitian adalah seluruh karyawan PT. BPR Luhur Damai Kediri Tabanan, dengan demikian pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan telnik pengambilan sample menggunakan sample jenuh (enelitian sensus).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas instrumen dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung yang diperoleh berdasarkan *output corrected item-total correlation* dengan nilai r kritisnya (sebesar 0.30). Apabila skor korelasi hitung (r hitung) ditemukan positif dan lebih besar sama dengan 0.30 ($r \geq 0.30$), maka instrumen pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid. Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan pada 58 responden penelitian. Hasil pengujian validitas instrumen penelitian ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Corrected item-Total Correlatian	Cut Off	Ket
Stres Kerja(X_1)	(X1.1) Beban Kerja	0,377	$\geq 0,30$	Valid
	(X1.2) Tekanan Waktu	0,594	$\geq 0,30$	Valid
	(X1.3) Tanggung Jawab	0,533	$\geq 0,30$	Valid
	(X1.4) Konflik Kerja	0,441	$\geq 0,30$	Valid
	(X1.5) Keadaan Kerja	0,432	$\geq 0,30$	Valid
			$\geq 0,30$	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	(X2.1) Penerangan	0,728	$\geq 0,30$	Valid
	(X2.2) Kebersihan dan kenyamanan Kerja	0,392	$\geq 0,30$	Valid
	(X2.3) Kelengkapan Fasilitas Peralatan	0,706	$\geq 0,30$	Valid
	(X2.4) Keamanan Lingkungan Kerja	0,69	$\geq 0,30$	Valid
	(X2.5) Hubungan Karyawan dengan Pemimpin	0,558	$\geq 0,30$	Valid
	(X2.6) Hubungan Karyawan dengan Karyawan	0,664	$\geq 0,30$	Valid
			$\geq 0,30$	Valid
Motivasi Kerja (Y_1)	(Y1.1)Kebutuhan Untuk Berprestasi	0,509	$\geq 0,30$	Valid
	(Y1.2)Kebutuhan Akan Kekuasaan	0,438	$\geq 0,30$	Valid
	(Y1.3)Kebutuhan Akan afiliasi	0,402	$\geq 0,30$	Valid
			$\geq 0,30$	Valid
Kinerja Karyawan (Y_2)	(Y2.1) Kuantitas Pekerjaan	0,679	$\geq 0,30$	Valid
	(Y2.2) Kualitas Pekerjaan	0,673	$\geq 0,30$	Valid
	(Y2.3) Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	0,43	$\geq 0,30$	Valid
	(Y2.4) Kehadiran	0,509	$\geq 0,30$	Valid
	(Y2.5) Kemampuan Kerjasama	0,568	$\geq 0,30$	Valid

Sumber data diolah, 2023

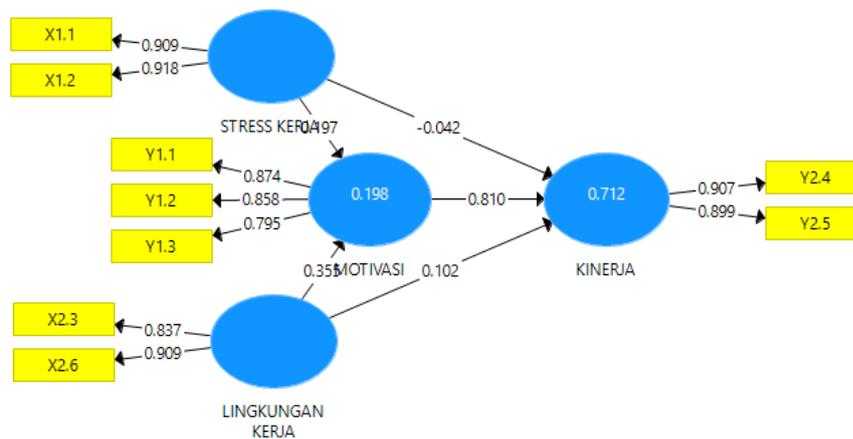
Dari hasil *output* pada Tabel 1 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi *corrected item – total correlation*), secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0.3. Rentang koefisien korelasi yang ditemukan berkisar dari yang terkecil mulai $r = 0,377$ sampai dengan $r = 0,728$. Dengan demikian, keseluruhan pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas. Hasil perhitungan setelah rekonstruksi model adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Nilai *Outer Loading* Hasil Estimasi Setelah Rekonstruksi Model

INDIKATOR<- KONSTRUK	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- Stres Kerja	0,909	0,903	0,052	0,052	17,541
X1.2 <- Stres Kerja	0,918	0,908	0,075	0,075	12,245
X2.3<-Lingkungan Kerja	0,837	0,823	0,087	0,087	9,645
X2.6<- Lingkungan Kerja	0,909	0,912	0,039	0,039	23,176
Y1.1 <- Motivasi Kerja	0,874	0,875	0,027	0,027	32,730
Y1.2 <- Motivasi Kerja	0,858	0,855	0,039	0,039	22,173
Y1.3 <- Motivasi Kerja	0,795	0,793	0,052	0,052	15,291
Y2.1 <- Kinerja Karyawan	0,907	0,905	0,018	0,018	49,395
Y2.2 <- Kinerja Karyawan	0,899	0,897	0,022	0,022	40,009

Sumber data diolah 2023

Hasil perhitungan mengenai nilai *outer loading* pada Tabel 2 menunjukkan semua indikator telah memenuhi syarat valid berdasarkan kriteia discriminant validity yaitu nilai *outer loading* > 0,50 dan signifikan secara statistik. Hasil tersebut dapat dilihat pada pada Gambar 1.



Gambar 1 *Outer Loading dan Path Analy*

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan BPR Luhur Dami Kediri Tabanan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula motivasi karyawan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres kerja. Unsur yang menimbulkan beban kerja berlebihan adalah desakan waktu, dimana setiap tugas diharapkan dapat selesai secepat mungkin dengan tepat dan cermat. Tetapi pada saat tertentu desakan waktu tersebut dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, Hubungan yang tidak signifikan menunjukan bahwa pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh lemah. Hasil ini mengungkapkan bahwa meskipun stres kerja meningkat, namun peningkatan motivasi kerja pada PT. BPR Luhur Damai Kediri Tabanan tidak signifikan.

Stres kerja paling dominan dijelaskan oleh indikator beban kerja yang diterima karyawan yang dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan. Faktor yang membuat stres kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada BPR Luhur Damai Kediri Tabann dimana karyawan lebih banyak berumur di atas 40 tahun sehingga sudah terbiasa dalam menghadapi stress,selain hal itu karyawan hanya mengalai stress ringan yang dialami pada waktu-waktu tertentu.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan mengungkap bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Lingkungan kerja berdampak penting terhadap motivasi kerja karyawan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan dapat mendorong peningkatan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja menjadi hal penting yang dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan non

fisik. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, penerangan yang cukup, kebersihan yang terjaga, ketenangan, adanya jaminan keamanan dan adanya hubungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat.

Dalam penelitian ini indikator yang paling dominan dalam merefleksikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan adalah fasilitas yang diterima karyawan, dengan meningkatkan fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas, seperti peralatan kerja yang memadai, pencahayaan, suhu dan fasilitas yang dapat menunjang kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan mengungkap bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan yang negatif menunjukkan bahwa penurunan tingkat stress kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat stress kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh lemah terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. BPR Luhur Damai Kediri Tabanan. Stress kerja paling dominan dalam penelitian ini dijelaskan oleh indikator beban kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan. Indikator lain yang juga penting dalam stress kerja yaitu waktu kerja yang berlebih yang dialami karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Variabel stress kerja pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan dapat dikelola dengan baik, seperti kebijakan dan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan, sehingga dapat menahan tingkat kejenuhan dan rasa frustrasi karyawan terhadap aktivitas dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam penelitian ini stress kerja paling dominan dijelaskan oleh indikator beban kerja yang diterima karyawan yang dapat meningkatkan stress kerja pada karyawan. Faktor yang membuat stress kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan adalah waktu kerja yang berlebih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, terutama pada akhir bulan dimana karyawan dalam menyelesaikan laporan akhir bulan sehingga memerlukan waktu melebihi waktu kerja, sehingga indikator ini memperoleh skor di bawah rata-rata. Sedangkan variabel kinerja karyawan paling dominan dijelaskan oleh indikator kemampuan kerja sama yang baik antar karyawan, dimana karyawan di BPR Luhur Damai Kediri Tabanan memiliki kemampuan kerja sama yang baik di dalam menyelesaikan suatu tugas, saling membantu satu sama lain sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Faktor yang membuat stress kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan adalah tingkat kehadiran, dengan perolehan skor di bawah rata-rata variabel kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan mengungkap bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik, dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan tetapi peningkatannya tidak signifikan, menjelaskan bahwa ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, tidak serta merta mampu meningkatkan kinerja karyawan pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan. Hubungan tidak signifikan dipengaruhi oleh hasil rata-rata jawaban responden mengenai indikator hubungan antar karyawan berada di bawah rata-rata jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan. Rasa nyaman dan senang tersebut akan mempengaruhi karyawan untuk lebih bersemangat dan giat serta tekun dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan tidak signifikan dipengaruhi oleh hasil rata-rata jawaban responden mengenai indikator

Dalam penelitian ini indikator yang paling dominan dalam merefleksikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan adalah fasilitas yang diterima karyawan, dengan meningkatkan fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas, seperti peralatan kerja yang memadai, pencahayaan, suhu dan fasilitas yang dapat menunjang kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi pada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Faktor lain yang membuat lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan adalah hubungan antar karyawan. Indikator ini memperoleh skor di bawah rata-rata, dimana hubungan antar karyawan sudah berada di kategori baik, namun masih ada karyawan yang canggung atau enggan dalam berkomunikasi antar karyawan karena selisih umur yang terjadi dan masa kerja.

5. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan mengungkap bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan,

maka kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. BPR Luhur Damai Kediri Tabanan selalu memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah sesuatu yang merupakan kebutuhan bagi karyawan. Dimulai dari kebutuhan fisiologis seperti gaji, insentif, tunjangan menjadi dorongan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini motivasi kerja paling dominan dijelaskan oleh indikator afiliasi pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan dimana karyawan memiliki hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Karyawan merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Faktor lain yang membuat motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan adalah kebutuhan akan berprestasi dimana karyawan terdorong untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Karyawan di BPR Luhur Damai Kediri Tabanan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis, dan kemajuan dalam pekerjaan karyawan yang memiliki diberikan umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut berupa penghargaan dan bonus.

6. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada Karywan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai peran motivasi dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi merupakan mediasi yang sempurna antara stres kerja dan kinerja karyawan. Artinya motivasi mampu menjelaskan hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan, agar stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sangatlah di perlukan dukung dengan motivasi yang diberikan manajer terhadap karyawan, dimana motivasi yang diberikan oleh BPR Luhur Damai Kediri Tabanan berupa kebutuhan financial atau pun kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada Karywan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai peran motivasi dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi merupakan mediasi yang sempurna antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Artinya motivasi mampu menjelaskan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan kondisi lingkungan kerja yang di dukung dengan motivasi terhadap karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan deskripsi dan hasil analisis penelitian, maka dapat dikemukakan simpulan dan saran sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan BPR Luhur Dami Kediri Tabanan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula motivasi karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang ada pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan lebih banyak berumur diatas 40 tahun dimana karyawan sudah terbiasa menghadapi stress yang dialami sehingga dapat mengelola menjadi motivasi , selain itu stress yang dialami karyawan masih berada pada katagori rendah dimana stress muncul pada waktu-waktu tertentu.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Lingkungan kerja berdampak penting terhadap motivasi kerja karyawan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan dapat mendorong peningkatan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja menjadi hal penting yang dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja karyawan.
3. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Hubungan yang negatif menunjukkan bahwa penurunan tingkat stress kerja pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat stress kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh lemah terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. BPR Luhur Damai Kediri Tabanan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik, dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan tetapi peningkatannya tidak signifikan, menjelaskan bahwa ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, tidak serta merta mampu meningkatkan kinerja karyawan pada BPR Luhur Damai Kediri Tabanan.

5. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. BPR Luhur Damai Kediri Tabanan selalu memberikan motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah sesuatu yang merupakan kebutuhan bagi karyawan.
6. Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan. dimiliki karyawan berpengaruh lemah terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT. BPR Luhur Damai Kediri Tabanan.
7. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan BPR Luhur Damai Kediri Tabanan

Saran

Dari kesimpulan yang telah dihasilkan dalam penelitian ini, berikut berbagai keterbatasan penelitian yang ada, maka beberapa saran yang bisa disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden karyawan mengalami beban kerja yang tinggi, sebaiknya pihak manajemen dapat meningkatkan kemampuan karyawan, dengan memberikan pelatihan – pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan bidang masing-masing, selain hal tersebut pihak manajemen dapat meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan memberikan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan Hal ini akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat karyawan bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja pihak manajemen dapat memperhatikan hubungan antar sesama karyawan, Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan antar sesama karyawan yaitu pihak manajemen hendaknya dapat menciptakan dan menjaga keharmonisan dalam lingkungan kerja, sesekali pihak manajemen dapat mengadakan acara berkumpul bersama untuk meningkatkan kekompakan karyawan, sehingga hubungan antar sesama karyawan terjalin dengan harmonis. Setiap acara yang dibuat harus melibatkan setiap pegawai, tujuannya adalah menjalin hubungan interpersonal dan memperkuat kerjasama.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pihak manajemen dapat memperhatikan kebutuhan akan kekuasaan karyawan yaitu pada aspek keinginan karyawan dalam mempengaruhi orang lain, pihak manajemen dapat memberikan pujian atau ucapan selamat pada karyawan setiap mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, memotivasi karyawan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin yang dapat memiliki pengaruh bagi orang lain, dimana setiap orang memiliki hak yang sama untuk maju, berkembang dan menjadi lebih baik melebihi orang lain. Sehingga diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk lebih berkeinginan untuk menjadi seorang pemimpin.
4. Dalam kinerja karyawan yang perlu diperhatikan pihak manajemen yaitu kehadiran berdasarkan jawaban responden memperoleh skor terendah dalam variabel kinerja karyawan maka pihak manajemen dapat melakukan pengawasan terhadap karyawan, pihak manajemen dapat memberikan sanksi atau tindakan bagi karyawan yang lalai, yang dapat menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, baik berupa teguran, maupun surat peringatan. Selain itu pihak manajemen pun harus dapat memberikan perhatian terhadap karyawan dengan memberikan motivasi lebih kepada karyawan dalam bentuk penghargaan atau bonus-bonus agar karyawannya merasa termotivasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Cokorda Istri Ari Sintya dan I Made Artha Wibawa. (2016). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7583-7606
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, . Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyanto. (2019). Ekologi Hutan. . Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara., A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Newstrom and Davis, K., J. (1997). Human Behavior at Work. Organization Behavior 10th Edition. New York : McGraw-Hill.
- Orocomna Cion, Tinneke M. Tumbel, dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 7 No. 1 Tahun 2018
- Rahmawati. (2000). Analisis Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor, (Online), (<http://journal.ipb.ac.id/index.php/manajemen/>), diakses 2 September 2012).

- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Suarni, K. S., Kirya, I. K., & Yudiaatmaja, F. (2014). Kredit Yang Disalurkan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi Tahun 2011-2013. E-Jurnal Bismen Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 2(2).
- Sugiarti Endang. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Bintaro Tangel. Jurnal Semarak, Vol. 1, No. 2, Juni 2018, Hal (105-114). Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Sihaloho Ronal Donra dan Hotlin Siregar. 2019. pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019.
- Tallo Maria Graciana Yudith dan Achmad Sudiro. (2014). pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perhutani Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.