



## SKETSA BISNIS

Naskah Diterima : 20 Oktober 2019  
Diterima Publikasi : 10 Desember 2019

Journal Homepage

<https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS>



### **Pengaruh *Stressor* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Stress Kerja* Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kediri**

**Dedy Fajar Kurnain**

*Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen, Universitas Gajayana Malang*

#### **Abstract**

Abstract: This study aims to: 1) test and analyze the effect of Work *Stressors* on Employee *Stress* at PT. BNI Kediri Branch 2) tests and analyzes the effect of the *Stressor* Kerja on Performance by mediating Employee *Stress* at PT. BNI Kediri Branch. The method used was a survey using a list of questionnaire instruments as data collection. The sampling technique is done by using the saturated sample method involving all permanent employees of BNI Kediri Branch, a number of 66 respondents. Analysis methods Data used in this study are range of scales and path analysis. The results of this study prove that 1) individual *stressors*, group *stressors* and organizational *stressors* have insignificant effect on work *stress* 2) individual *stressors*, group *stressors*, organizational *stressors* and work *stress* have no significant effect on performance.

**Keywords:** Work *Stressors*, Work *Stress*, Performance

#### **Abstrak**

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menguji dan menganalisis pengaruh *Stressor* Kerja terhadap *Stress Kerja* Karyawan PT. BNI Cabang Kediri 2) menguji dan menganalisis pengaruh *Stressor* Kerja terhadap Kinerja dengan mediasi *Stress Kerja* Karyawan PT. BNI Cabang Kediri . Metode yang digunakan adalah survei dengan menggunakan daftar instrumen kuesioner sebagai pengumpulan data. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh dengan melibatkan seluruh pegawai tetap BNI Cabang Kediri, sejumlah 66 responden. Metode analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah rentang skala dan analisa jalur. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa 1) *stressor* individu, *stressor* kelompok dan *stressor* organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *stress kerja* 2) *stressor* individu, *stressor* kelompok, *stressor* organisasi dan *stress kerja* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

**Keywords:** *Stressor Kerja*, *Stress Kerja*, Kinerja

---

\*) Penulis Korespondensi: [dedyfk126@gmail.com](mailto:dedyfk126@gmail.com)

## 1. Pendahuluan

Pengaruh *Stressor* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Stress Kerja* Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kediri, Dalam dinamika kegiatan suatu perekonomian, tidak dapat dipungkiri eksistensi industri perbankan memiliki peran yang amat vital dan strategis dalam menggerakkan roda kegiatan perekonomian, baik secara makro maupun mikro. Karena itu, dalam upaya memacu keberhasilan pembangunan ekonomi diperlukan adanya dukungan industri perbankan yang tangguh dan terpercaya.

Dunia perbankan memiliki pesaing yang banyak di era globalisasi saat ini. Persaingan perusahaan yang mempunyai visi dan misi untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah akan semakin banyak memberi tuntutan baik itu target waktu, kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Perbankan akan membuat berbagai system manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga karyawan diharapkan bisa bekerja sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh bank.

(Sasono, 2004) menyatakan bahwa *stressor* mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif *stressor* pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, sedangkan pada dampak negatif *stressor* tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. *Stressor* kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat menguntungkan perusahaan/organisasi

Ketidakseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut akan menyebabkan stres kerja (Robbins, 2003).

Reaksi orang dapat berbeda dalam menghadapi sumber stres yang sama, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan individual yang memungkinkan sebagian orang tidak mengalami stres kerja dan sebagian lainnya mengalami stres kerja. Stres kerja bisa terjadi pada siapa saja yang tidak mudah untuk mengelola dari *stressors* yang ada.

(Wirawan, 2015) menyatakan bahwa variabel *stressor* kelompok (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y), sedangkan *stressor* individu (X1) dan *stressor* organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan PT Meratus Jaya Iron & Steel Kab. Tanah Bumbu. Kedua, variabel *stressor* individu (X1), *stressor* kelompok (X2), dan *stressor* organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y). Ketiga, variabel *stressor* kelompok (X2) berpengaruh dominan terhadap terhadap kinerja (Y). (Kusumawati, 2013) menyatakan bahwa *stressor* kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Ngrangkah Pawon Kediri masuk dalam kategori tinggi. Adanya pengaruh yang signifikan antara hubungan *stressor* terhadap *stress* kerja karyawan *stress* kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan *stressor* terhadap prestasi kerja yang melalui *stress* kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Ngrangkah Pawon Kediri.

(Rahmawati, 2008) menyatakan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan saat ini berada pada tingkat rendah pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. Namun, pihak manajemen harus selalu tetap waspada agar stres yang dialami karyawan tersebut tidak mengarah pada stres yang negatif dan bersifat destruktif. Oleh karena itu, pihak manajemen sebaiknya mengoptimalkan upaya penanggulangan stres kerja karyawan agar tingkat stres

yang dialami berada pada titik optimum yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan. (Sabban, 2010) menyatakan bahwa karyawan Bank BRI Syariah cabang Makassar lebih didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki yang berusia sangat muda pada pegawai yang yang masa kerjanya antara 1-8 jam/hari pada unit kredit, khususnya bagian account service. (Pujiwati & Susanty, 2017) menyatakan bahwa pembangkit stres kerja (*stressor*) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan dan kinerja karyawan serta stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu sesuai data sebelumnya yang menjadi persamaan dalam penelitian ini adalah pada variabel exogenous yang merupakan konsep persepsi terhadap variabel *stressor* (X) yakni variabel X1 (*Stressor Individu*), X2 (*Stressor Organisadi*), X3 (*Stressor Organisasi*). Sedangkan yang menjadi pembeda dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel *stress* kerja (Y) sebagai variabel Intervening (mediasi/perantara) dan variabel kinerja (Z) sebagai variabel Endogenous. Indikator dari variabel yang digunakan pada penelitian saat ini disesuaikan dengan kondisi yang ada lingkungan dan objek penelitian, sehingga diharapkan objek peneliti lebih cepat dan mudah dalam menyampaikan kuesioner

## 2. Kerangka Teori

### 2.1. *Stressor*

*Stressor* menimbulkan berbagai macam tanggapan dari orang yang berbeda-beda. Beberapa orang lebih mampu menanggulangi suatu penekanan dari pada orang lain dan mereka dapat menyesuaikan perilaku mereka sehingga dapat menguasai tekanan tersebut. Sebaliknya banyak orang lebih dipengaruhi oleh tekanan, artinya mereka tidak mampu menyesuaikan diri terhadap penekanan.

(Kreitner & Kinicki, 2005), *stressor* adalah faktor-faktor lingkungan yang menimbulkan *stress*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *stressor* merupakan sumber potensial atau penyebab terjadinya *stress* pada diri seorang karyawan, (Soewondo, 2003) menyatakan bahwa *stressor* kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang bereaksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. *Stressor* kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara ke-mampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. *Stressor* merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

### 2.2. *Stress*

(Robbin, 2002) menyatakan bahwa *stress* merupakan suatu kondisi dinamik dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan satu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sehingga tidak pasti dan penting. (Handoko, 1993) menyatakan bahwa *stress* adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

### 2.3. Kinerja

(Mangkunegara, 2000) mengatakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Darma, 1993) menyatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang. (Donnelly *et al.*,

1994) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

### 3. Metode

#### 3.1 Lokasi dan Sampel Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada BNI Cabang Kediri Jln Brawijaya 17 Kediri – 64123, lokasi ini diambil dengan alasan bahwa penelitian dengan judul pengaruh *stressor* terhadap kinerja melalui *stress* kerja belum pernah dilakukan di Instansi tersebut, dengan harapan hasil penelitian yang didapat bisa memberi nilai lebih terhadap perusahaan.

#### 3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data, peneliti hanya mencatat data seperti apa adanya menganalisis, dan menafsirkan data tersebut. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuisisioner yang merupakan instrument untuk mengetahui bagaimana segala sesuatu dari obyek yang diteliti. Kuisisioner disebarkan melalui link google form, agar memudahkan pengisian dan lebih praktis (*paperless*) untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban responden yang kemudian dijadikan informasi sebagai bahan dasar pengambilan kesimpulan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa gambaran umum perusahaan, tenaga kerja dan bahan lain yang menunjang penelitian ini.

#### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2002), populasi adalah keseluruhan data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup

dan waktu yang kita tentukan (Margono, 2003), atas dasar tersebut dan lokasi yang digunakan adalah Kantor BNI Cabang Kediri, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap BNI Cabang Kediri sebanyak 66 orang

#### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu dalam bentuk penyebaran kuesioner, dengan memberikan link google form sebagai media pengisian kuesioner, dimana berisi pernyataan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesa.

#### 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

1. *Stressor* Individu ( $X_1$ ): Tuntutan bekerja lebih cepat dari biasanya, Keharusan mengerjakan tugas yang ditetapkan, Memahami pekerjaan yang telah diberikan dengan baik, Perusahaan mengadakan kegiatan pelatihan.
2. *Stressor* kelompok ( $X_2$ ): Permasalahan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, Kepercayaan yang tinggi kepada rekan kerja, Saling mengenal dengan rekan kerja, Cara berinteraksi dengan orang lain.
3. *Stressor* Organisasi ( $X_3$ ), terjadi karena desain struktur organisasi dan politik yang jelek, serta tidak adanya kebijakan yang khusus, dengan indikator *Stressor* Organisasi meliputi: Model pengambilan keputusan, Mengerti yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan dan yang dilakukan, Jiwa kepemimpinan, Keberadaan atasan dengan karyawan, Ada hubungan yang tidak baik antara atasan dan bawahan.
4. *Stress* Kerja (Y): *Stress* fisiologis, *Stress* psikologis, *Stress* perilaku
5. Kinerja (Z): Kuantitas Pekerjaan,

Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu.

### 3.6 Pengukuran Variabel

Metode Pengukuran Variabel dalam penelitian ini menggunakan teknik skala *likert*. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dimana merupakan serangkaian daftar pernyataan yang disusun secara sistematis untuk diisi oleh responden (Rakhmawati, Rahardjo & Kusumawati, 2019) Dalam penelitian ini menggunakan 4 kategori, dan tidak menggunakan 4 kategori, yakni Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1), karena menurut (Nazir, 2003) skala *Likert* menggunakan item yang secara pasti baik dan secara pasti buruk, tidak dimasukkan yang agak baik, yang kurang buruk, dan yang netral. Adapun bobot nilai atau skor *likert* dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 1. Skor Likert**

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Nazir, 2003)

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing indikator/item/pertanyaan dari variabel tersebut dengan total skor, masing-masing alat/ pertanyaan dikatakan valid apabila nilai signifikansi r-variabel tersebut (koefisien korelasi) lebih kecil dari  $\alpha$ . Reliabilitas adalah menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian Reliabilitas yang digunakan adalah teknik *alpha crombach*. Teknik alpha ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0. Teknik alpha

sebagai alat ukur dikatakan reliabel apabila nilai *koefisien alpha* diatas 0,6.

### 3.8 Metode Analisa Data

Metode analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah rentang skala dan analisa jalur. Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan menilai variabel yang diteliti. Analisis jalur (*path analysis*), yang merupakan sebuah metode untuk melakukan analisis efek langsung (*direct effect*) dan efek tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel-variabel yang diukur.

Untuk mengetahui rentang skala penilaian, dengan menggunakan rumus rentang skala (Umar, 2004:225) :

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana :

RS = Rentang skala

N = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif tiap item

Jadi rentang skala untuk setiap kategori jawaban :

$$RS = \frac{65(4 - 1)}{4} = 49 \text{ (hasil pembulatan)}$$

**Tabel 2. Rentang Skala Penilaian Stressor Kerja, Stress Kerja Dan Kinerja**

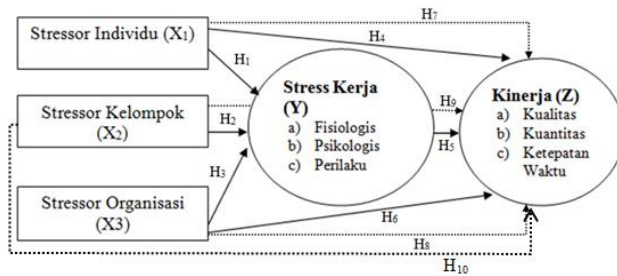
Nilai Rentang Skala	Stressor Kerja	Penilai Stress Kerja	Kinerja
65 – 114	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
114 – 163	Rendah	Rendah	Rendah
163 – 212	Tinggi	Tinggi	Tinggi
212 – 261	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2019

Analisis Jalur (*Path Analysis*), teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X terhadap Z secara langsung dan secara tidak langsung terhadap Z yang melalui Y. Analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F. Uji F

digunakan untuk menguji secara simultan basarnya pengaruh variabel bebas *stressor* terhadap variabel terikat *stress* kerja dan prestasi kerja karyawan. Serta uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel yang di teliti.

### 3.9 Kerangka Konseptual



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penelitian terdahulu, landasan teori, tujuan penelitian dan keadaan di lapangan maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

- H.1 Terdapat pengaruh langsung dan signifikan *stressor* individu terhadap *stress*.
- H.2 Terdapat pengaruh langsung dan signifikan *stressor* kelompok terhadap *stress*.
- H.3 Terdapat pengaruh langsung dan signifikan *stressor* organisasi terhadap *stress* kerja.
- H.4 Terdapat pengaruh langsung dan signifikan *stressor* individu terhadap kinerja.
- H.5 Terdapat pengaruh langsung dan signifikan *stress* kerja terhadap kinerja
- H.6 Terdapat pengaruh langsung dan signifikan *stressor* organisasi terhadap kinerja
- H.7 Terdapat pengaruh tidak langsung *stressor* individu dengan mediasi *stress* kerja terhadap kinerja
- H.8 Terdapat pengaruh tidak langsung *stressor* organisasi dengan mediasi *stress* kerja terhadap kinerja
- H.9 Terdapat pengaruh tidak langsung *stressor* kelompok dengan mediasi *stress* kerja terhadap kinerja

H.10 Terdapat pengaruh langsung dan signifikan *stressor* kelompok terhadap kinerja

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Penelitian

Gambaran karakteristik responden dapat diketahui berdasarkan hasil penyebaran kuesioner secara online yang telah dilakukan kepada 66 responden yaitu seluruh pegawai tetap PT. BNI Cabang Kediri, namun yang kembali dan melakukan pengisian sebanyak 65 responden, dikarekan 1 orang karyawan sedang melakukan Dinas, dengan hasil sebagaimana tabel-tabel berikut:

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	%
20 tahun - 30 tahun	10	15%
31 tahun - 40 tahun	40	62%
41 tahun - 50 tahun	15	23%
Total	65	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Tabel 3 memperlihatkan sebanyak 40 responden atau sebesar 62% berusia diantara 31 tahun – 40 tahun, 15 responden atau sebesar 23% berusia diantara 41 tahun – 50 tahun, dan 10 responden atau sebesar 15% berusia diantara 20 tahun – 30 tahun

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	%
0 - 5	11	17%
6 - 10	39	60%
'> 10	15	23%
Total	65	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Tabel 4 memperlihatkan sebanyak 39 responden atau sebesar 60% mempunyai masa kerja diantara 6 tahun – 10 tahun, 15 responden atau sebesar 23% mempunyai masa kerja diatas 10 tahun, dan 11

responden atau sebesar 17% mempunyai masa kerja diantara 0 tahun – 5 tahun

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
Laki Laki	31	48%
Perempuan	34	52%
Total	65	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

Tabel 5 memperlihatkan 31 responden atau 48% adalah pegawai laki laki dan sebanyak 34 responden atau 52% adalah pegawai perempuan. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh data bahwa jumlah karyawan perempuan lebih banyak dibanding pegawai laki laki.

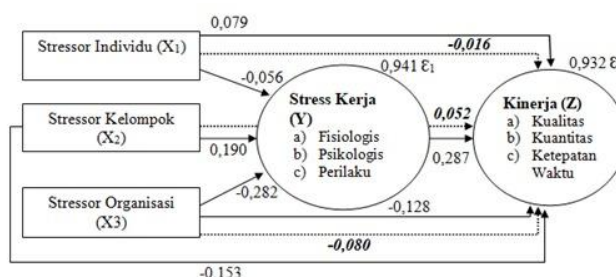
#### 4.2 Analisis Jalur

Analisis Jalur (*Path Analysis*), teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X terhadap Z secara langsung dan secara tidak langsung terhadap Z yang melalui Y. Hasil pengujian hipotesis untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Keputusan Hipotesis**

	Variabel Independen ( <i>exogenous</i> )	Variabel Intervening	Variabel Dependen	Coef. Path ( <i>p value</i> )	Sig.	Keputusan
H1	Stressor Individu		Stress Kerja	-0,056	,645	Ditolak
H2	Stressor Kelompok		Stress Kerja	0,190	,121	Ditolak
H3	Stressor Organisasi		Stress Kerja	-0,282	,023	Diterima
H4	Stressor Individu		Kinerja	0,079	,516	Ditolak
H5	Stress Kerja		Kinerja	0,287	,028	Diterima
H6	Stressor Organisasi		Kinerja	-0,128	,312	Ditolak
H7	Stressor Individu	Stress Kerja	Kinerja	0,063		Ditolak
H8	Stressor Organisasi	Stress Kerja	Kinerja	-0,099		Diterima
H9	Stressor Kelompok	Stress Kerja	Kinerja	-0,208		Diterima
H10	Stressor Kelompok		Kinerja	-0,153	,220	Ditolak

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2019

**Gambar 2. Hasil Analisis Jalur**

Gambar 2 memperlihatkan pengaruh *stressor* individu ( $X_1$ ) terhadap *stress* kerja (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,645. Pengaruh *stressor* kelompok ( $X_2$ ) terhadap *stress* kerja (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,121 dan *stressor* organisasi ( $X_3$ ) terhadap *stress* kerja (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,023. Pengaruh *stressor* individu ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Z) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,516 dan *stressor* individu ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Z) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,220 > 0,05. Pengaruh *stressor* organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Z) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,312 dan *stressor* individu terhadap kinerja sebesar 0,079. Pengaruh langsung yang diberikan *stressor* kelompok terhadap kinerja sebesar -0,153 dan *stressor* organisasi terhadap kinerja sebesar -0,128.

#### 4.1 Pembahasan

##### 1. Pengaruh Stressor Individu terhadap Stress Kerja

Hasil analisa jalur pada tabel 5 diperoleh hasil pengaruh *stressor* individu ( $X_1$ ) terhadap *stress* kerja (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,645 > 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *stressor* individu secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *stress* kerja, Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan nilai *stressor* individu akan menurunkan *stress* kerja, besarnya pengaruh langsung *stressor* individu terhadap *stress* kerja sebesar -0,056 atau -5,6%, artinya prosentase pengaruh *stressor* individu

terhadap tingkat *stress* kerja tidak cukup dominan, yakni sebesar 5,6%.

Indikator dalam variabel *stressor* individu seperti tuntutan bekerja, keharusan mengerjakan tugas yang ditetapkan, keharusan memahami tugas yang diberikan dan turut serta dalam setiap kegiatan dikantor tidak berdampak secara signifikan terhadap *stress* kerja, karyawan dilingkungan BNI Cabang Kediri menganggap *stressor* kerja adalah bagian dari pencapaian kinerja yang secara sadar harus dapat diterima dan dijalankan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pujiwati & Susanty, 2017) yang menjelaskan bahwa stres kerja (*stressor*) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

#### 2. Pengaruh *Stressor* Kelompok terhadap *Stress* Kerja

Hasil analisa jalur pada tabel 5 diperoleh pengaruh *stressor* kelompok ( $X_2$ ) terhadap *stress* kerja (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,121 > 0,05$ . Sehingga dapat dijelaskan bahwa *stressor* kelompok secara langsung berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *stress* kerja, Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai *stressor* individu akan meningkatkan *stress* kerja, besarnya pengaruh langsung *stressor* kelompok terhadap *stress* kerja sebesar 0,190 atau 19,0%, artinya prosentase pengaruh *stressor* kelompok terhadap tingkat *stress* kerja tidak cukup dominan, yakni sebesar 19%.

Indikator dalam variabel *stressor* kelompok seperti permasalahan komunikasi antar rekan, saling percaya terhadap rekan kerja, tuntutan saling mengenal dan berinteraksi sesama rekan kerja tidak berdampak pada *stress* kerja pegawai, hal ini cukup bagus bagi perusahaan, karena tuntutan untuk bisa bekerjasama dalam kelompok sangat baik bagi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat berpengaruh juga dalam proses

pencapaian kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pujiwati dan Susanty (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja (*stressor*) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

#### 3. Pengaruh *Stressor* Organisasi terhadap *Stress* Kerja

Hasil analisa jalur pada tabel 5 diperoleh pengaruh *stressor* organisasi ( $X_3$ ) terhadap *stress* kerja (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,023 < 0,05$ . Sehingga dapat dijelaskan bahwa *stressor* organisasi secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *stress* kerja, dengan kata lain tingkat *stressor* organisasi yang terjadi diperusahaan berdampak pada tingkat *stress* kerja karyawan. Nilai koefisien pengaruh langsung sebesar -0,282 atau -28,2%, artinya apabila tingkat *stressor* organisasi meningkat maka akan berpengaruh terhadap tingkat *stress* kerja sebesar 28,2%.

Indikator dalam variabel *stressor* organisasi seperti keberadaan pemimpin atau manajemen dalam hal pengambilan keputusan, jiwa kepemimpinan, pendelegasian tugas dan kepedulian terhadap bawahan berpengaruh terhadap tingkat *stress* kerja karyawan, hal ini juga tidak dapat dipungkiri, dalam suatu perusahaan peran leader/pemimpin sangat dominan membawa arah kebijakan perusahaan. Apabila keberadaan pemimpin tidak bisa menjalankan setiap indikator dalam *stressor* organisasi maka akan berdampak negatif dan signifikan terhadap *stress* kerja dan akhirnya pada kinerja juga. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian (2013) Pengaruh yang menyatakan bahwa *Stressor* kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Ngrangkah Pawon Kediri masuk dalam kategori tinggi.

#### 4. Pengaruh *Stressor* Individu terhadap Kinerja

Hasil analisa jalur pada tabel 5 diperoleh pengaruh *stressor* individu ( $X_1$ )



terhadap kinerja (Z) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,516 > 0,05$ . Sehingga dapat dijelaskan bahwa *stressor* individu secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dengan kata lain tingkat *stressor* individu yang terjadi diperusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien pengaruh langsung sebesar  $0,079$  atau  $7,90\%$ , artinya apabila tingkat *stressor* individu meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar  $7,90\%$ .

Indikator dalam variabel *stressor* individu seperti tuntutan bekerja, keharusan mengerjakan tugas yang ditetapkan, keharusan memahami tugas yang diberikan dan tingkat partisipasi dalam setiap kegiatan dikantor tidak berdampak secara signifikan terhadap Kinerja, karyawan dilingkungan BNI Cabang Kediri menganggap *stressor* kerja adalah bagian dari pencapaian kinerja yang secara sadar harus dapat diterima dan dijalankan. Mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wirawan, 2015) Pengaruh *Stressor* Individu, *Stressor* Kelompok, Dan *Stressor* Organisasi Terhadap Kinerja Pada PT Meratus Jaya Iron & Steel Kab.Tanah Bumbu, yang menjelaskan bahwa Variabel *stressor* kelompok berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, sedangkan *stressor* individu dan *stressor* organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Meratus Jaya Iron & Steel Kab. Tanah Bumbu.

##### 5. Pengaruh *Stressor* Kelompok terhadap Kinerja

Hasil analisa jalur pada tabel 5 diperoleh pengaruh *stressor* individu ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Z) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,220 > 0,05$ . Sehingga dapat dijelaskan bahwa *stressor* kelompok secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dengan kata lain tingkat *stressor* kelompok yang terjadi diperusahaan tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien pengaruh langsung sebesar  $-0,153$  atau  $-15,3\%$ , artinya apabila tingkat *stressor* individu meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar  $15,3\%$ .

Indikator dalam variabel *stressor* kelompok seperti permasalahan komunikasi antar rekan, saling percaya terhadap rekan kerja, tuntutan saling mengenal dan berinteraksi sesama rekan kerja tidak berpengaruh terhadap permasalahan pencapaian kinerja, hal ini cukup bagus bagi perusahaan, karena tuntutan untuk bisa bekerjasama dalam tim diperusahaan sangat baik bagi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat berpengaruh juga dalam proses pencapaian kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan, 2015) Pengaruh *Stressor* Individu, *Stressor* Kelompok, Dan *Stressor* Organisasi Terhadap Kinerja Pada PT Meratus Jaya Iron & Steel Kab.Tanah Bumbu, yang menjelaskan bahwa Variabel *stressor* kelompok berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, sedangkan *stressor* individu dan *stressor* organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Meratus Jaya Iron & Steel Kab. Tanah Bumbu

##### 6. Pengaruh *Stressor* Organisasi terhadap Kinerja

Hasil analisa jalur pada tabel 5 diperoleh pengaruh *stressor* organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Z) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,312 > 0,05$ . Sehingga dapat dijelaskan bahwa *stressor* organisasi secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien pengaruh langsung sebesar  $-0,128$  atau  $-12,8\%$ , artinya apabila tingkat *stressor* organisasi meningkat maka akan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan sebesar  $12,8\%$ .

Indikator dalam variabel *stressor* organisasi seperti keberadaan pemimpin

atau manajemen dalam hal pengambilan keputusan, jiwa kepemimpinan, pendelegasian tugas dan kepedulian terhadap bawahan tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan, hal ini bisa terjadi dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang cukup kondusif, sehingga *stressor* organisai yang muncul dianggap sebagai pemacu dan arahan dalam pencapaian kinerja, meskipun tidak sedikit dari karyawan yang merasa terbebani dengan model kempimpinan yang dijalankan dalam organisasi, yang pada akhirnya akan berpengaruh tingkat stres karyawanan dan berdampak juga terhadap pencapaian kinerja Mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wirawan, 2015) Pengaruh *Stressor* Individu, *Stressor* Kelompok, Dan *Stressor* Organisasi Terhadap Kinerja Pada PT Meratus Jaya Iron & Steel Kab.Tanah Bumbu, yang menjelaskan bahwa Variabel *stressor* kelompok berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, sedangkan *stressor* individu dan *stressor* organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Meratus Jaya Iron & Steel Kab. Tanah Bumbu.

#### 7. Pengaruh *Stress* Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisa jalur pada tabel 5 diperoleh pengaruh *stress* kerja (Y) terhadap kinerja (Z) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,028 < 0,05$ . Sehingga dapat dijelaskan bahwa *stress* kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kata lain tingkat *stress* kerja yang terjadi diperusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,287 atau 28,7%, artinya apabila tingkat *stress* kerja meningkat maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan sebesar 28,7%.

Indikator dalam variabel *stress* kerja seperti munculnya gangguan pencernaan, sakit kepala, mudah putus asa, sulit konsentrasi, tidak semangat, nafus makan

berkurang dan beberapa indikator *stress* kerja lainnya berdampak langsung terhadap pencapaian kinerja, tentunya hal ini tidak dapat dipungkiri dengan target kinerja yang tinggi akan banyak membutuhkan tenaga dan waktu, apabila kita tidak dapat menyikapinya dengan baik maka target pencapaian kinerja tentunya juga akan berpengaruh kurang bagus. Mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pujiwati & Susanty, 2017) yang menjelaskan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 8. Pengaruh *Stressor* Individu terhadap Kinerja melalui *Stress* Kerja

Hasil analisa jalur pada tabel 5 diperoleh pengaruh langsung yang diberikan *stressor* individu terhadap kinerja sebesar 0,079, sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan *stressor* individu terhadap kinerja melalui *stress* kerja sebesar -0,016, sehingga diperoleh pengaruh total sebesar 0,063.

Atas dasar hasil analisis langsung dan tidak langsung tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung *stressor* individu terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui *stress* kerja, yang artinya indikator *stressor* individu seperti tuntutan tugas, beban kerja, dan pengembangan karir bisa berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, namun apabila *stress* kerja digunakan sebagai mediasi peningkatan kinerja, nilainya tidak terlalu signifikan, hal ini bisa terjadi karena ada anggapan bahwa untuk memotivasi sudah dianggap hal yang biasa apabila *stess* kerja itu muncul.

#### 9. Pengaruh *Stressor* kelompok terhadap Kinerja melalui *Stress* Kerja

Hasil analisa jalur pada tabel 5 diperoleh pengaruh langsung yang diberikan *stressor* kelompok terhadap kinerja sebesar -0,153, sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan *stressor* kelompok terhadap kinerja melalui

*stress* kerja sebesar 0,054, sehingga diperoleh pengaruh total sebesar -0,099.

Hasil analisis langsung dan tidak langsung tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung *stressor* kelompok terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui *stress* kerja, yang artinya indikator *stressor* kelompok seperti tuntutan hubungan dalam pekerjaan, dan Tuntutan hubungan antar pribadi, tidak berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, namun apabila *stress* kerja digunakan sebagai mediasi peningkatan kinerja, nilainya signifikan, hal ini bisa terjadi karena *stress* kerja akan muncul ketika karyawan tidak bisa mengatur permasalahan yang timbul dari adanya permasalahan yang timbul antar personal, interaksi yang kurang bagus terhadap lingkungan kerja, dan tuntutan tugas yang mengharuskan berhubungan antar unit serta orang banyak, sehingga memunculkan *stress* kerja yang berlebih dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja. Mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kusumawati, 2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *stressor* terhadap prestasi kerja yang melalui *stress* kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Ngrangkah Pawon Kediri.

#### 10. Pengaruh *Stressor* organisasi terhadap Kinerja melalui *Stress* Kerja

Hasil analisa jalur pada tabel 5 diperoleh pengaruh langsung yang diberikan *stressor* organisasi terhadap kinerja sebesar -0,128, sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan *stressor* organisasi terhadap kinerja melalui *stress* kerja sebesar -0,080, sehingga diperoleh pengaruh total sebesar -0,208.

Hasil analisis langsung dan tidak langsung tersebut dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung *stressor* organisasi terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui *stress* kerja, yang artinya indikator *stressor*

organisasi seperti tingkat diferensi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan alur keputusan, tidak berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, namun apabila *stress* kerja digunakan sebagai mediasi kinerja, nilainya signifikan, hal ini bisa terjadi karena *stress* kerja akan muncul ketika karyawan tidak memahami posisinya dalam suatu organisasi, secara struktural tidak dipahami pembagian tugas yang benar dan jalur komunikasi keputusan, sehingga dalam pencapaian kinerja tidak bisa lagi terstruktur. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Kusumawati, 2013) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *stressor* terhadap prestasi kerja yang melalui *stress* kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Ngrangkah Pawon Kediri

## 5. Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *stressor* individu, *stressor* kelompok, *stressor* organisasi terhadap kinerja melalui *stress* kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Stressor* individu, *stressor* kelompok dan *stressor* organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *stress* kerja, yang artinya indikator-indikator yang terdapat dalam *stressor* perusahaan tidak mempengaruhi tingkat *stress* kerja karyawan, hasil ini berlawanan dengan hasil penelitian sebelumnya (Kusumawati, 2013; Pujiwati & Susanti, 2017)
2. *Stressor* individu, *stressor* kelompok, *stressor* organisasi dan *stress* kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, yang artinya indikator-indikator yang terdapat dalam *stressor* kerja dan *stress* kerja perusahaan tidak mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, hasil ini berlawanan dengan hasil

penelitian sebelumnya (Kusumawati, 2013; Pujiwati & Susanti, 2017)

## 6. Daftar Pustaka

- Arikunto, S.(2006). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik. rev. VI*. Jakarta: Asdi Mahastya.
- As'ad, M.(1987). *Penembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Carceres, A.(2009). *Hubungan Stres dan Prestasi Kerja*. Retrieved from:[http://kumpulan tugasdili.blogspot.com/2009/03/Hubungan-Stres-Dan-Prestasi Kerja.html](http://kumpulan tugasdili.blogspot.com/2009/03/Hubungan-Stres-Dan-Prestasi-Kerja.html)
- Casio, W.F. (1992). *Human resource management*. Trans Jakarta: Erlangga,
- Darma, A.(1991). *Manajemen prestasi kerja.edisi ketiga*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Davis, K. & Newstrom, J.W. (1989). *Human behavior at work: organization-al behavior*. Singapura: McGraw-Hill.
- Donnelly, James, H., James, L., Gibson, & Ivancevich, J. (1994). *Organisasi: perilaku, struktur, dan proses*. Trans. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I.(2005). *Analisis multivariat dengan program SPSS*. Edisi ke-3. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly.(1996). *Organisasi*. Jild Pertama, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gibson, J.L. (1997). *Manajemen*. Edisi 7. Trans. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H (1993). *Manajemen personalia sumber daya manusia*. Edisi Pertama. Penerbit BPFE: Yogyakarta
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi (orgaizational. behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Kusumawati, D. (2014). Pengaruh *Stressor Terhadap Prestasi Kerja Melalui Stress Kerja* Karyawan ptpn XII Kebun Ngrangkah Pawon Kediri. *Manajemen Bisnis*, 3(1).
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.
- Pujiwati, A., & Susanty, E. (2017). Analisis faktor-faktor *stressor* terhadap stres kerja dan kinerja karyawan kementerian keuangan. *Jurnal Manajemen*, 21(1), 104-119.
- Rakhmawati, A., Rahardjo, K., & Kusumawati, A. Faktor Anteseden dan Konsekuensi Green Supply Chain Management. *JSINBIS (Jurnal Sistem Informasi Bisnis)*, 9(1), 1-8.
- Robbins, P.S. (2002). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S.(1996). *Perilaku organisasi konsep kontroversi aplikasi*, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Siagian, S.P. (2002), *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Kesembilan, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Wirawan, I.K. (2015). Pengaruh *stressor* individu, *stressor* kelompok, dan *stressor* organisasi terhadap kinerja pada PT Meratus Jaya Iron & Steel Kab.Tanah Bumbu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(3), 369-378.