

## PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BNI *LIFE INSURANCE* JAKARTA

Jihaan Dzakwan Affifah<sup>1</sup>, Bonar Frans Sihite<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: jihaandzakwana@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: bonarfrass@gmail.com

### Abstract

*This research aims to determine and analyze the effect of work stress on employee performance, to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance and to determine and analyze the effect of work stress and work motivation on the performance of PT BNI Life Insurance Jakarta employees. This type of research uses quantitative research. The sample used in this research used a total sampling/saturated sample of 50 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, t test and f test. The research results show that: (1) Partially there is a significant influence between work stress on employee performance at PT BNI Life Insurance Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 24.257 + 0.318 X_1$  and the  $t_{value} 3,197 > t_{table} 2,009$  with a significance of  $0,002 < 0,05$ . (2) Partially there is a significant influence between work motivation and employee performance at PT BNI Life Insurance Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 21.093 + 0.410 X_2$  and the  $t_{value} 4.230 > t_{table} 2,009$  with a significance of  $0,000 < 0,05$ . (3) Simultaneously there is a significant influence between work stress and work motivation on employee performance at PT BNI Life Insurance Jakarta, this can be proven from the multiple linear regression equation  $Y = 7.630 + 0.343X_1 + 0.429X_2$ , a correlation value of 0.602, and value of  $f_{hitung} 13.335 > f_{tabel} 3.18$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Job Stress; Work Motivation and Employee Performance.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT BNI *Life Insurance* Jakarta. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan total sampling/sampel jenuh yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BNI *Life Insurance* Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 24,257 + 0,318 X_1$  dan nilai  $t_{hitung} 3,197 > t_{tabel} 2,009$  dengan signifikan  $0,002 < 0,05$ . (2) Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan pada PT BNI *Life Insurance* Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 21,093 + 0,410 X_2$  dan nilai  $t_{hitung} 4,230 > t_{tabel} 2,009$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BNI *Life Insurance* Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 7.630 + 0.343X_1 + 0.429X_2$ , nilai korelasi sebesar 0.602, serta nilai  $f_{hitung} 13,335 > f_{tabel} 3,18$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Stres Kerja; Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

PT BNI *Life Insurance* merupakan Perusahaan asuransi yang menyediakan beberapa produk asuransi seperti asuransi jiwa, kesehatan, pendidikan, investasi syariah dan pensiun. Pendirian PT BNI *Life Insurance* sejalan dengan kebutuhan perusahaan induknya, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk atau BNI untuk menyediakan layanan dan jasa keuangan terpadu bagi semua nasabahnya (*one step financial services*). Berdasarkan data yang didapat bahwa pada tahun 2023, klaim asuransi kesehatan BNI *Life* tercatat sebesar lebih dari Rp 519 miliar. Adapun nilai tersebut mengalami peningkatan sekitar 46% dari 2022, dan diperkirakan akan naik juga pada tahun 2024.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan tanggal 4 Januari 2024 oleh penulis dengan metode wawancara kepada Manajer divisi asuransi jiwa dan kesehatan bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan PT BNI *Life Insurance* Jakarta pada tiga bulan terakhir di akhir tahun 2023 yaitu pada bulan Oktober, November, dan Desember. Menurut pendapat Manajer yang dimintai keterangan pada saat wawancara menyatakan bahwa penurunan kinerja yang terjadi kepada karyawan karena melonjaknya klaiman asuransi yang terus menerus, dibuktikan dengan penumpukkan berkas klaiman yang belum terinput disistem sehingga dampak pada karyawan yang menangani klaiman tersebut menjadi kualahan. Usaha yang dilakukan team pada masalah tersebut yaitu dengan *OverTime* (OT), perusahaan juga menambahkan staff klaim untuk membantu penyelesaian pekerjaan, namun penumpukkan yang terjadi dari bulan-bulan sebelumnya membuat berkas terus bertambah, dibuktikan dengan ketidakepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Seringnya lembur pada weekend dan OT kerja, mengakibatkan beberapa karyawan

kelelahan sehingga produktifitas karyawan menurun, motivasi kerja karyawan menjadi rendah, serta beban kerja yang sangat tinggi di tiga bulan terakhir pada tahun 2023 juga merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rina Indra (2018) dengan judul Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di PT Phapros Tbk Kota Semarang memberikan hasil bahwa Peran Ganda (X1) Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai korelasi 0,579 yang termasuk dalam kategori memberikan dampak sedang dan menghasilkan  $f_{hitung} 16,168 > f_{tabel} 2,703$  dan tingkat signifikan X1 sebesar 0,146, X2 sebesar 0,025, dan X3 sebesar 0,307 secara simultan (bersama - sama) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan menurut penelitian Agus Sugiarto, Ayuk Widya Nanda (2020) yang berjudul Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil tersebut maka ditemukan hasil pengaruh secara tidak langsung antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening yaitu sebesar -0,071. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh langsung (-0,281) lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung (-0,071) atau pengaruh tidak langsung (-0,071) lebih besar dibanding pengaruh langsung (-0,281). Maka artinya motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2018:37) adalah suatu rumusan masalah

penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*independent*) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (*dependent*).

Kemudian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek atau subyek-subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya, menurut Sugiyono (2018:43). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT BNI *Life Insurance* Jakarta Divisi Claim dengan jumlah 50 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, menurut Sugiyono (2018:43).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2018:43) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya, sehingga sampel yang digunakan pada PT BNI *Life Insurance* Jakarta berjumlah 50 orang/responden.

#### a) Teknik Analisa Data

Rancangan analisis data merupakan bagian integral dari proses penelitian yang di tuangkan baik dalam bentuk tulisan atau tidak. Untuk melihat kejelasan pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap Kinerja Karyawan( $Y$ ) sebagai variabel terikat (*dependent*), penelitian ini menggunakan beberapa analisis data yaitu sebagai berikut:

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2018:54) adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen ( $X$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari

variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

Sumber: Sugiyono (2018:54).

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:55) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”. Dalam pengujian ini dilakukan dengan regresi linier sederhana dan linier berganda. Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2018:55).

##### 3) Uji T

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji t.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2018:59)

##### 4) Uji F

Untuk membuktikan kemaknaan koefesien korelasi ganda tersebut digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2018:60)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini didapatkan berdasarkan :

### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana  $X_1$  Terhadap  $Y$**

Sumber: output spss 24 (2024)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.630	5.627		1.356	.182
Stres Kerja	.343	.107	.373	3.197	.002
Motivasi Kerja	.429	.101	.494	4.230	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 24,257 + 0,318 X_1$$

1. Nilai konstanta sebesar 24,257 nilai ini

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	21.093	4.075		5.176	.000
Motivasi Kerja	.410	.110	.473	3.715	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

menunjukkan bahwa pada saat ini Stres Kerja ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 24,257.

2. Nilai  $b_1$  sebesar 0,318 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan tingkat stres sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,318.

#### Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana $X_2$ Terhadap $Y$

Sumber: output spss 24 (2024)

$$Y = 21,093 + 0,410 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 21,093 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 21,093.

2. Nilai  $b_1$  sebesar 0,410 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan tingkat motivasi sebesar

satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,410.

#### 2) Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.630	5.627		1.356	.182
Stres Kerja	.343	.107	.373	3.197	.002
Motivasi Kerja	.429	.101	.494	4.230	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: output spss 24 (2024)

Berdasarkan dari hasil analisis data diatas, maka diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.630 + 0.343X_1 + 0.429X_2$$

penjelasan :

a) Konstanta a sebesar 7.630 dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 7.630 satuan.

b) Koefisien ( $b_1$ ) sebesar 0.343 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja ( $X_1$ ) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0.343 satuan.

Koefisien ( $b_2$ ) sebesar 0.429 Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0.429 satuan.

#### 3) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	24.257	4.681		5.182	.000
Stres Kerja	.318	.125	.345	2.549	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah dengan spss 24

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil nilai thitung dari masing-masing variabel stres kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

- a) Nilai signifikan dari variabel stres kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar  $0,002 < 0,05$  yang artinya adanya pengaruh positif signifikan pada variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Nilai signifikan dari variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel stres kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,197 dan nilai signifikansi 0,002 serta nilai ttabel adalah 2,009. Karena nilai thitung  $>$  ttabel ( $3,197 > 2,009$ ) dan nilai signifikansi ( $0,002 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 4,230 dan nilai signifikansi 0,000 serta nilai ttabel adalah 2,009. Karena nilai thitung  $>$  t-tabel ( $4,230 > 2,009$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.19 Hasil Uji F - ANOVA<sup>a</sup>**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	320.209	2	160.104	13.335	.000 <sup>b</sup>
Residual	564.291	47	12.006		
Total	884.500	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja					

Sumber: output spss 24 (2024)

Berdasarkan uji F pada tabel 4.19 menunjukan bahwa besarnya nilai Fhitung sebesar 13,335 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena Fhitung ( $13,335 >$  F-tabel (3,18) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu stres kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) bersama-sama (simultan)

berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**4. PEMBAHASAN**

1) Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien regresi dari Stres Kerja sebesar 0.373 dengan nilai thitung sebesar 3,197 dan nilai signifikansi 0,002 serta nilai ttabel adalah 2,009. Karena nilai thitung  $>$  ttabel ( $3,197 > 2,009$ ) dan nilai signifikansi ( $0,002 > 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak yang dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun secara signifikan.

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan secara individu maupun tempat ia bekerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada serta menjadikan kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja yang menurun. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Beberapa penyebab stres menurut Sunyoto (2018:45) salah satunya penyebab fisik yang diantaranya kelelahan, pergeseran kerja yang terus menerus serta *jetlag* juga dapat menyebabkan stres kerja karena kemampuan untuk bekerja menurun yang mengakibatkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres. Beban kerja yang terlalu banyak, sulit dan berlebihan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan menimbulkan stres.

Sifat pekerjaan seperti situasi baru dan asing dalam suatu pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga menimbulkan stres. Ancaman pribadi yang terlalu ketat menyebabkan seseorang terasa terancam

kebebasannya. Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan. Umpan balik, standar kerja tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Terakhir berupa kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Disertai adanya konflik antar pribadi dengan pimpinan. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Aktivitas pekerjaan merupakan suatu hal yang rentan mengakibatkan stres kepada pegawai. Stres kerja tidak dapat dihindari, namun dapat dikelola agar tidak menimbulkan dampak yang negatif. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi stres kerja adalah dengan membuat perencanaan kerja seefektif dan seefisien mungkin agar dapat menghemat waktu pengerjaan dan mencapai target yang dikehendaki, menerapkan pola hidup sehat seperti berolahraga, makan makanan yang bergizi, dan beristirahat yang cukup, serta harus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam menghadapi kemajuan teknologi.

Penelitian ini didukung oleh Manihuruk & Tirtayasa (2020) Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Subroto (2017), Massie et al. (2018) dan Iswari & Pradhanawati (2018) dengan semua hasil penelitian masing-masing menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi dari motivasi kerja sebesar 0.494 dengan nilai *thitung* sebesar 4,230 dan nilai signifikansi 0,000 serta nilai *ttabel* adalah 2,009. Karena nilai *thitung* > *ttabel* (4,230 > 2,009) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) maka  $H_0$  ditolak yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya menurut Sutrisno (2019:111).

Terdapat 2 jenis motivasi kerja menurut Tegar (2019:78) yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Dalam penelitian ini karyawan merasa ada diantara motivasi keduanya, dimana hal ini motivasi positif mendatangkan harapan yang sifatnya menggembirakan atau menguntungkan bagi karyawan, misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, jenjang karir, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan semacamnya. Sedangkan motivasi negatif menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi, dan sejenisnya. Semua manajer/pimpinan haruslah menggunakan kedua motivasi tersebut sesuai proporsi penggunaan dan kapan menggunakannya.

Bentuk motivasi kerja pada umumnya menurut Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2019:308) berupa kompensasi bentuk uang, penetapan pola kerja yang efektif dengan memperkaya pekerjaan, yaitu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja, manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

Serta adanya kebijakan didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain kebijakan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia. Hal ini agar tercapainya tujuan

organisasi dengan meningkatkan motivasi karyawan.

Sehubungan dengan teori motivasi yang cocok dalam penelitian ini menurut David McClelland yaitu kebutuhan akan prestasi seperti dorongan berprestasi untuk sukses, kebutuhan akan kekuasaan atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain, kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat untuk berhubungan antarpribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan dengan erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

Penelitian ini didukung oleh Jufrizen (2017) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bukhari & Pasaribu (2019), Rosmaini & Tanjung (2019), Saripuddin & Handayani (2018), Ainanur & Tirtayasa (2018), Jufrizen (2017) dan Andayani & Tirtayasa (2019) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Motivasi Kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya terhadap variabel-variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang diukur dengan variabel Stres Kerja dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka kinerjanya akan menurun. Begitu juga dengan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Life Insurance Jakarta.

Maka kesimpulan hasil penelitian ini sebagai berikut:

- Variabel stres kerja memiliki nilai dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 24,257 + 0,318 X_1$  dan nilai *thitung* sebesar 3,197 dengan nilai signifikan 0,002 serta

nilai *ttabel* adalah 2,009. Karena nilai *thitung* > *ttabel* (3,197 > 2,009) dan nilai signifikan (0,002 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian  $H^1$  dapat diterima.

- Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 21,093 + 0,410 X_2$  dan nilai *thitung* sebesar 4,230 dengan signifikansi 0,000 serta nilai *ttabel* adalah 2,009. Karena nilai *thitung* > *ttabel* (4,230 > 2,009) dan nilai signifikansi (0,000 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga  $H^2$  diterima.
- Pada hasil penelitian ini dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 7.630 + 0.343X_1 + 0.429X_2$ , nilai korelasi sebesar 0.602, serta nilai Uji f 13,335 dengan probabilitas  $0,000^b < 0,05$  juga membuktikan bahwa secara silmutan stres kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I.Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Ainanur. Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2234>
- Iswari, Rina Indra. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 7, Nomor 2.

- [4] Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 405–424.
- [5] Manihuruk, C. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307
- [6] Massie, Rachel. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado.
- [7] Rosmaini, R. Dan Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 115.
- <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>
- [8] Sastrohadiwiryo, S. Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Bumi Aksara.
- [9] Sugiarto, Agus. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Sarjana Manajemen*, 9(2), 283-286. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jish/article/view/21302>
- [10] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sunyoto, D. (2018). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Caps (Center For Academic Publishing Service).