

“Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang)”

Igam Marendra Sukma Irianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

igam.marendra98@gmail.com

Dosen Pembimbing

Desi Tri Kurniawati, SE., MM., CPHR.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI KC Lumajang Pada Masa Pandemi Covid-19. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda dan menggunakan sampel sebanyak 67 responden karyawan Bank BRI KC Lumajang dengan penyebaran kuisioner dilakukan secara *offline*. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk setiap item variabel penelitian. Berdasarkan hasil penghitungan data menggunakan program SPSS versi 22 menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kedua, Stres Kerja (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ketiga, Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Keempat, Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Stres Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**The Effect of Work Stress, Work Discipline, And Work Motivation On Employee Performance During The Covid-19 Pandemic
(Study on Employees of Bank BRI KC Lumajang)**

By:

Igam Marendra Sukma Irianto

Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya

igam.marendra98@gmail.com

Supervisor:

Dr. Desi Tri Kurniawati, SE., MM., CPHR.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress, work discipline, and work motivation on the performance of Bank BRI KC Lumajang employees during the Covid-19 Pandemic. This type of research is explanatory research that explains the relationship and influence between one variable and another through the submission of hypotheses. This study uses a quantitative approach with multiple regression analysis and uses a sample of 67 employees of Bank BRI KC Lumajang employees with the distribution of questionnaires conducted offline. Validity and reliability tests were carried out for each research variable item. Based on the results of calculating data using the SPSS version 22 program, it shows that Work Stress (X_1), Work Discipline (X_2), and Work Motivation (X_3) have a simultaneous influence on Employee Performance (Y). Second, work stress (X_1) has a significant negative effect on employee performance (Y). Third, Work Discipline (X_2) has a significant positive effect on Employee Performance (Y). Fourth, work motivation (X_3) has a significant positive effect on employee performance (Y).

Keywords: work stress, work discipline, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat menuntut perusahaan untuk memiliki sumberdaya manusia yang berkompeten, berintegritas, dan memiliki semangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa peranan sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam mengelola perusahaan. Di dalam perusahaan perlu adanya hubungan yang selaras antara perusahaan dan karyawan yang mencakup pola kerja

dan kebutuhan karyawan. Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan timbal balik yang didapatkan perusahaan akan sesuai dengan yang diinginkan. Hasibuan (2002) menyatakan bahwa sumberdaya manusia memiliki akal, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan kerja. Sumberdaya manusia merupakan perencana, pelaksana, pengendali

dan selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Mangkunegara (2005) menyatakan kinerja yang baik adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun, sejak tahun 2020 upaya yang dilakukan perusahaan untuk memperhatikan sumberdaya manusianya harus diubah karena adanya Pandemi Covid-19. Pandemi ini menyebabkan banyak kebijakan perusahaan maupun pemerintah harus disesuaikan dengan kondisi yang berubah secara mendadak seperti adanya pandemi Covid-19 bisa mempengaruhi tingkat stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Mangkunegara (2000) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Walaupun pada saat proses perekrutan karyawan baru biasanya tertulis bersedia untuk bekerja di bawah tekanan tetapi adanya Pandemi Covid-19 merupakan tantangan baru dan

berbeda yang menimbulkan pola dan kebiasaan hidup yang berbeda.

Stres kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja karena apabila sumberdaya manusia sebuah perusahaan memiliki motivasi kerja yang tinggi, upaya penyelesaian suatu masalah dapat lebih mudah dipecahkan dan lebih mudah beradaptasi dalam suatu kondisi. Menurut Hasibuan (2012) Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Perusahaan harus memahami terkait motivasi kerja yang pengaruhnya terhadap kinerja sangat besar. Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hal lain yang berpengaruh adalah disiplin kerja. Menurut Robbins (2006) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik

tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja membuat kinerja menjadi teratur karena terdapat standar yang harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada. Di Indonesia pandemi dimulai pada bulan Maret 2020, pada bulan tersebut ditemukan kasus positif pertama yang membuat kebijakan *lockdown* berlaku selama dua minggu di Indonesia.

Tabel 1. Data Positif Covid-19 Tahun 2020 di Indonesia

Bulan	Positif	Sembuh	Meninggal
Maret	1.528	81	136
April	10.118	1.522	792
Mei	26.473	7.308	1.613
Juni	56.385	24.806	2.876
Juli	108.376	65.907	5.131

Dengan kasus peningkatan pasien positif Covid-19 maka banyak kebijakan pemerintah yang dilakukan seperti pemberlakuan sistem *Work From Home*, sekolah daring melalui aplikasi Zoom dan Google Meets, melarang adanya kegiatan yang berpotensi berkerumun dan lain-lain.

Tabel 2. Data Positif Covid-19 Tahun 2021 di Indonesia

Bulan	Positif	Sembuh	Meninggal
Januari	1.078.314	873.221	29.998
Februari	1.334.634	1.142.703	36.166
Maret	1.511.712	1.348.330	40.858
April	1.668.368	1.522.634	45.521
Mei	1.821.703	1.669.119	50.578

Jika dibandingkan data kasus Covid-19 pada tahun 2020 dengan tahun 2021, data menunjukkan peningkatan angka yang menjadi sangat drastis hingga menembus angka 1,8 juta orang positif Covid-19.

Tabel 3. Data Positif Covid-19 Kabupaten Lumajang Tahun 2020 dan 2021

Bulan	Positif	Sembuh	Meninggal
Januari	2.801	2.449	212
Februari	2.931	2.621	254
Maret	3.009	2.728	260
April	3.033	2.766	264
Mei	3.043	2.773	268

Jika dilihat dari luas wilayah dan jumlah peningkatan angka positif Covid-19 membuat Kabupaten Lumajang diberikan tanda zona merah karena wilayahnya yang relatif kecil tetapi lonjakan kasus positif Covid-19 yang tinggi. Sampai dengan bulan Mei 2021, angka pasien positif Covid-19 terpantau mengalami penurunan tetapi kenyataannya pemerintah masih ketat melakukan pengecekan dan mengedukasi agar patuh protokol kesehatan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia yang berdasarkan UU Perbankan No. 07 Tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21

tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseoran terbatas (PT) sejak 1 Agustus 1992. Tahun 2003 Pemerintah memutuskan untuk menjual saham BRI sebesar 30% dan membuat BRI berubah menjadi PT. Bank Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. sampai saat ini. Bank BRI KC Lumajang terletak di Jl. Alun-Alun Selatan No. 3, Kab. Lumajang, Jawa Timur yang menjadi sentral untuk wilayah Lumajang.

Adanya Pandemi Covid-19 memberikan dampak untuk sektor perbankan yang ditunjukkan dengan munculnya transformasi digital dengan melakukan pembagian kerja secara WFH dan WFO untuk karyawan BRI.

Tabel 4. Presensi Kehadiran Karyawan Bank BRI KC Lumajang

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja/bulan	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Januari	96	26	2.496	15	2.481	0,60%
Februari	96	24	2.304	7	2.297	0,30%
Maret	96	27	2.592	9	2.583	0,34%
April	96	26	2.496	6	2.490	0,24%
Mei	96	26	2.496	38	2.458	1,54%
Jumlah						3,02%
Rata-rata						0,604%

Berdasarkan tabel presensi karyawan Bank BRI KC Lumajang di atas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi

terjadi pada bulan Mei 2021 yaitu 1,54% dan tingkat ketidakhadiran karyawan terendah terjadi pada bulan Februari yaitu 0,30%, sedangkan rata-rata ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari-Mei 2021 yaitu 0,604%. Tingkat ketidakhadiran pada bulan Mei meningkat seiring dengan meningkatnya kasus Covid-19 di Indonesia.

Stres kerja dapat terjadi oleh karyawan *back office* maupun *front office*. Untuk karyawan *back office* terjadi stres kerja dikarenakan rasa takut untuk terinfeksi Covid-19, kemudian adanya kebijakan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah yang menyebabkan waktu kerja lebih fleksibel dan tidak terikat oleh jam kerja kantor dan pekerjaan menjadi lebih banyak, kemudian apabila harus bertemu dengan *client* maka harus menunggu jadwal *work from office* (WFO), kemudian adanya penggunaan teknologi baru di dalam bekerja seperti aplikasi zoom untuk keperluan rapat yang bisa dilakukan dimana saja dan kapan saja tanpa harus menunggu jam kerja dan apabila terinfeksi Covid-19 maka diperlukan pemindahan tanggung jawab atau tugas kepada karyawan

lainnya sehingga diperlukan waktu untuk mempelajarinya.

Dampak dari stres kerja yang dialami karyawan *back office* antara lain jam kerja yang lebih fleksibel, tidak sesuai jam kerja dan pertemuan yang dilakukan melalui aplikasi zoom membuat karyawan mudah lelah, nyeri punggung, kepala pening, dan mata lelah. Sehingga sulit untuk berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak jarang mengalami kebingungan karena harus bekerja dengan menyelesaikan kegiatan rumah tangga. Apabila karyawan *WFO* mereka mengalami gelisah atau takut karena mudah tertular Covid-19.

Untuk karyawan *front office* adanya pandemi membuat rasa takut dan gelisah karena posisi mereka yang berada di bagian pelayanan yang bertatap muka secara langsung dengan *customer* di dalam ruangan tertutup dan memakai AC yang mengakibatkan sirkulasi udara tidak bebas serta tidak sedikit *customer* yang tidak patuh terhadap protokol kesehatan seperti menjaga jarak, mencuci tangan, dan memakai masker. Kemudian ketika Bank BRI KC Lumajang menjadi tempat

penyaluran bantuan sosial maka terjadi antrean yang sangat panjang sehingga berpotensi terjadinya kerumunan yang membuat karyawan khawatir, dan apabila terinfeksi Covid-19 dalam beberapa keperluan *customer* harus menghubungi langsung ke nomor pribadi karyawan sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Dampak dari stres kerja yang dialami karyawan *front office* antara lain merasa tidak nyaman dan takut karena berhadapan secara langsung dengan banyaknya *customer* yang sangat berpotensi terinfeksi Covid-19 dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan *back office* maupun *front office* semakin meningkat karena aturan yang semakin ketat dalam melakukan pekerjaannya seperti datang lebih awal untuk mempersiapkan segala kebutuhan dan menerapkan protokol kesehatan dengan lebih baik diharapkan dapat menghindari penularan Covid-19. Apabila karyawan merasa sakit segera melapor ke atasan agar segera diberi izin atau penanganan yang diperlukan. Kemudian keinginan

untuk segera menyelesaikan pekerjaan lebih tinggi karena tidak jarang pekerjaan semakin menumpuk dalam kondisi yang kurang stabil dikarenakan pandemi Covid-19.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Robbins (2006) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Apabila stres kerja pada karyawan tidak segera diberikan tindak lanjut yang tepat dapat membuat motivasi kerja turun dan yang paling buruk karyawan mengalami depresi yang menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal dan berpengaruh kepada hasil yang diharapkan perusahaan. Indikator stres kerja diukur menggunakan indikator sebagai berikut (Robbins, 2006) antara lain : Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, dan Faktor Individu.

Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2006) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang

dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting di dalam perusahaan yang harus dilakukan oleh seluruh karyawan karena dengan disiplin kerja merupakan suatu bentuk tanggung jawab dari apa yang ada di dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2007) disiplin kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut : Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Hubungan kemanusiaan, Waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman, dan Keadilan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012) motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Indikator yang digunakan dari teori yang dikemukakan Sondang P. Siagian

(2008:138) sebagai berikut : Daya Pendorong, Kerelaan, Membentuk Keahlian, Tanggung Jawab, Kemauan, Kewajiban, Membentuk Keterampilan, dan Tujuan

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005) mengatakan kinerja yang adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada intinya baik atau buruknya perusahaan bisa dilihat dari kinerja karyawannya. Indikator yang digunakan dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2010:324) yang menetapkan standar utama dalam mengukur kinerja karyawan sebagai berikut : *Quantity of output* (kuantitas keluaran), *Quality of output* (kualitas keluaran), *Timelines of output* (waktu keluaran), *Presences at work* (tingkat kehadiran), *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan), dan *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan).

HIPOTESIS

H₁ : Stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Lumajang

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Lumajang

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Lumajang

H₄ : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Lumajang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian berdasarkan yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. penelitian dilakukan di Bank BRI KC Lumajang yang terletak di Jl. Alun - Alun Selatan No. 3, Kab. Lumajang dan periode penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Juli 2021 dengan populasi berjumlah 96 karyawan dan sampel 67 karyawan. Metode pengumpulan

data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan IBM SPSS versi 22.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas secara keseluruhan dari 32 pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibanding nilai r_{tabel} dan $sig < 0.05$ ($\alpha = 0.05$). Hal ini menjelaskan bahwa indikator yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0.882	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.909	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0.878	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.804	Reliabel

Hasil uji reliabilitas seluruh variabel menunjukkan angka *Cronbach Alpha* > 0.6 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel reliabel dan layak digunakan untuk penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang menunjukkan hasil sig. $0,845 > 0.05$, kemudian grafik P-Plot menunjukkan titik sudah menyebar dan mengikuti garis diagonal, dan histogram menunjukkan kurva normal. Sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Varaibel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.530	1.888
X2	0.441	2.268
X3	0.633	1.581

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan seluruh nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai *VIF* < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji dapat dilihat dari metode uji Park. Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa nilai sig. seluruh variabel adalah $> \alpha$ ($\alpha=0,05$),

sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
Y	(Constant)	13.639		3.526	0.001
	X1	-0.156	-0.338	-3.058	0.003
	X2	0.225	0.293	2.419	0.018
	X3	0.228	0.272	2.689	0.009

$$Y = 13,639 - 0,156 X_1 + 0,225X_2 + 0,228X_3$$

Model persamaan regresi diperoleh dari nilai *standardized coefficients beta* yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki hubungan tidak searah signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan searah positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.770	0.592	0.573

Hasil uji koefisien determinasi didapatkan hasil *adjusted R square* sebesar 0.573

yang artinya variabel Stres Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh sebesar 57,3% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	365.492	3	121.831	30.497	0.000
Residual	251.672	63	3.995		
Total	617.164	66			

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30.497 dengan tingkat signifikan 0,000 dan F_{tabel} sebesar 2,751. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $30.497 > 2,751$ dan nilai *sig.* $0.000 < 0,05$ maka analisis regresi yang digunakan sudah baik. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Hubungan Variabel	t	Sig.	t tabel
(X ₁)	-3.058	0.003	1,998
(X ₂)	2.419	0.018	1,998
(X ₃)	2.689	0.009	1,998

Berdasarkan hasil uji t variabel stres kerja (X₁) didapatkan $-3,058 < -1,998$ dan sig. $0,003 < 0,05$. Berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari variabel Disiplin Kerja (X₂) didapatkan $2,419 > 1,998$ dan sig. $0,018 < 0,05$. Berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari variabel Motivasi Kerja (X₃) didapatkan $2,689 < 1,998$ dan sig. $0,009 < 0,05$. Berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh secara simultannya sebesar 57,3% sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial Stres Kerja (X₁) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

KESIMPULAN

1. Stres kerja memberikan pengaruh yang tidak baik terhadap kinerja karyawan Bank BRI sehingga diperlukan kebijakan yang meminimalisir stres kerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga harus dapat dipertahankan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang merujuk pada kemampuan dalam menyelesaikan tugas.
4. Secara simultan stres kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan untuk Bank BRI KC Lumajang agar dapat memberikan tambahan upah dan memperhatikan penerapan kebijakan agar karyawan tidak stres, mempertahankan kedisiplinan karyawan agar tetap mematuhi aturan yang berlaku dan memberikan semangat dalam bentuk materi atau dorongan psikis agar karyawan memiliki motivasi kerja yang baik.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja dan kemampuan kerja agar dapat memperkaya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- CNN Indonesia, Update Corona, 2021, diakses pada 12 Juni 2021, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210531133150-20-648738/bertambah-5662-kasus-positif-corona-jadi-1821703>
- Fahmi, M. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Biro Pengembangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta I Jl. Surabaya 2A Malang). *E-Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*. Vol. 03, No. 2.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 22, Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Info Covid19 Kabupaten Lumajang, Tabel Sebaran Covid-19, diakses pada 12 Juni 2021, <https://infocovid19.lumajangkab.go.id/?tanggal=2020-12-31>
- Mangkunegara, A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Repika
- Mangkunegara, A. 2013. *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, AH. 2015. *Motivation and Personality*. USA : Prabhat
- Mathis, LR. & Jackson, JH. 2010. *Human Resource Management. 13th Edition*. South Western: Joseph Sabatino
- Moorhead, & Griffin, RW. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pemerintah Kabupaten Lumajang, Gambaran Umum, 2021, diakses pada 12 Juni 2021,

<https://lumajangkab.go.id/main/gambaran>

- Robbins, SP. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. & Judge, .A. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi keenambelas*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rozalia, Nur A., Utami, H., & Ruhana, I. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 26, No. 2.
- Siagian, PS, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono, P. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja- Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.
- Wulansari, W. & Nasution, AP. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Staff SDN 006. *E-Journal Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. Vol. 02, No. 2.