

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR NUSAMBA MENGWI BADUNG

Anak Agung Shinta Puteri Pradnyaswari¹ | Gusti Ngurah Agung Gede Eka Teja Kusuma² | Komang Oka Permadi³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: gungshinta21@gmail.com

Abstract: Stabilitas bisnis akan terpengaruh oleh kinerja karyawan yang buruk. Karyawan yang berkinerja buruk dan kurang motivasi akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga akan semakin sulit bersaing dengan bisnis lain. Jika solusi yang tepat tidak segera ditawarkan untuk mengatasi masalah kinerja, perusahaan dapat bangkrut. Di PT. BPR Nusamba Mengwi Badung, stres kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan merupakan unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana kepemimpinan kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Mengwi Badung dipengaruhi oleh stres kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Dengan menggunakan pendekatan sensus, yang menggunakan semua karyawan sebagai sampel penelitian, sampel penelitian terdiri dari 57 responden. Regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengevaluasi hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Mengwi Badung dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh stres kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dapat dimasukkan dalam penelitian ini sebagai bagian dari saran penelitian di masa mendatang.

Kata kunci : stres kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Bank adalah lembaga komersial yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak. Ada dua jenis bank: bank umum dan BPR. Mengingat semakin ketatnya persaingan di industri perbankan, setiap organisasi harus mampu bertahan, mencapai tujuannya, serta beroperasi dengan sukses dan efisien. Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah efektivitas dan efisiensi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang memerlukan pengelolaan secara profesional. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Karyawan yang memiliki kinerja (*job performance*) yang maksimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena dapat beroperasi dengan lebih efisien dan efektif. Karena mustahil mencapai tujuan tanpa dukungan kinerja staf, perencanaan dan pengawasan kepemimpinan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Stabilitas bisnis akan terdampak oleh kinerja staf yang kurang baik. Karyawan yang berkinerja buruk dan tidak bersemangat akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya dan membuatnya semakin sulit

bersaing dengan bisnis lain. Bisnis tersebut dapat bangkrut jika solusi yang tepat untuk masalah kinerja ini tidak segera diidentifikasi.

PT. BPR Nusamba Mengwi Badung merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang terdapat di Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. PT. BPR Nusamba Mengwi Badung beranggotakan 57 orang karyawan. Para eksekutif perusahaan harus mengevaluasi kinerja karyawan dengan mengevaluasi pekerjaan yang diselesaikan oleh anggota staf, meringkas upaya mereka, menerima tanggung jawab atas tindakan mereka, dan mengevaluasi hasil akhir yang telah mereka capai. Selain itu penurunan kinerja karyawan dilihat dari realisasi penghasilan dan penyaluran dana kredit tidak sesuai dengan target perusahaan, sebagaimana diuraikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Target dan Realisasi Penghimpunan dan Penyaluran Dana
Pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung

Tahun	Penghasilan			Penyaluran Dana Kredit		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
2018	52.500.500	51.650.300	98,3	60.750.300	58.450.750	96,2
2019	53.285.500	52.150.750	97,8	62.500.250	60.150.450	96,2
2020	55.087.600	53.435.718	97	63.341.200	59.984.107	94,7
2021	60.167.400	56.076.100	93,2	72.842.300	67.333.430	92,4
2022	69.192.500	61.737.504	89,2	75.145.500	65.514.500	87,2
Jumlah	290.233.500	275.050.372	475,5	334.579.550	311.433.237	466,7
Rata-rata	58.046.700	55.010.074,4	95,1	66.915.910	62.286.647,4	93,34

Sumber: PT. BPR Nusamba Mengwi Badung, 2023

Tabel 1 menjelaskan selama 5 tahun terakhir rata-rata pencapaian target untuk penghasilan rata-rata sebesar 95,1% dan rata-rata penyaluran dana sebesar 93,34%. Berdasarkan data di atas juga dapat dilihat bahwa persentase realisasi penghasilan BPR mengalami penurunan, dimana pada tahun 2018 persentase realisasi penghasilan BPR sebesar 98,3% dan mengalami penurunan menjadi 89,2% pada tahun 2022. Begitu juga dengan persentase realisasi penyaluran dana kredit BPR, dimana pada tahun 2018 persentase realisasi sebesar 96,2%, mengalami penurunan menjadi 87,2% pada tahun 2022.

Fahmi (2019:214) menjelaskan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menekan jiwa dan dirinya melebihi kapasitasnya, yang apabila tidak segera diatasi akan mempengaruhi kesehatannya. Stres tidak hanya ada begitu saja; Penyebab stres biasanya disertai dengan keadaan yang berdampak pada kondisi mental seseorang dan melampaui kapasitasnya, sehingga mengakibatkan kondisi tersebut menekan jiwanya. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi selain stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Davis (2020:61),

motivasi berasal dari istilah motif yang dapat dipahami sebagai kekuatan batin yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Memotivasi karyawan untuk menggunakan bakat, kemampuan, dan perilakunya dengan cara tertentu tergantung pada insentif, tujuan, dan sasaran yang diinginkan. Sedangkan menurut Sudaryo (2018:64), motivasi merupakan keadaan psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan perilaku yang diharapkan dapat mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2020:146), gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan cara untuk membujuk anggota staf agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan memiliki peran utama dalam menentukan apakah suatu bisnis gagal atau berhasil.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Ibu Ni Made Ardini Yoni, S.E., selaku direktur PT. BPR Nusamba Mengwi Badung yang menyatakan bahwa, Permasalahan yang ditemukan adalah pada kinerja staf, yaitu tidak terpenuhinya rencana kerja perusahaan, pengumpulan dan penyaluran dana tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu I Gusti Ayu Putu Mirah Yuliani, selaku HRD di PT. BPR Nusamba Mengwi Badung, penurunan tersebut kinerja karyawan juga disebabkan oleh kurangnya rasa kekeluargaan antar karyawan sehingga dalam mengerjakan pekerjaan kurang adanya komunikasi. Penurunan kedisiplinan juga terjadi pada karyawan, hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu I Gusti Ayu Putu Mirah Yuliani, selaku HRD di PT. BPR Nusamba Mengwi Badung, penurunan unsur kedisiplinan tersebut yang disebabkan oleh karyawan yang kurang taat dan patuh pada aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Ibu I Gusti Ayu Putu Mirah Yuliani mengatakan bahwa tingginya angka ketidakhadiran karyawan merupakan salah satu indikasi bahwa karyawan PT. BPR Nusamba Mengwi Badung tidak mendapatkan insentif eksternal yang memadai dari atasan maupun rekan kerjanya. Selain ketidakhadiran karyawan, kurangnya motivasi pimpinan juga terlihat ketika jam istirahat telah usai dan masih ada karyawan yang belum masuk kantor sehingga pekerjaan menumpuk. Selain itu, tamu akan berkonsultasi dengan karyawan sehingga membuat karyawan menunggu lama karena tidak ada rekan kerja maupun atasan yang menegur karyawan karena tidak disiplin.

Mengenai permasalahan stress kerja yang ditemui pada karyawan PT. BPR Nusamba Mengwi Badung, seperti yang disampaikan oleh Ibu I Gusti Ayu Putu Mirah Yuliani, selaku HRD PT. BPR Nusamba Mengwi Badung yang menyatakan bahwa, stress kerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung salah satunya dapat dilihat dari banyak karyawan yang sering tersinggung jika ditegur pimpinan atau rekan kerja, banyak karyawan yang terlambat saat masuk kerja, banyak karyawan pada saat jam kerja mengisi waktu dengan membaca koran dan bermain *handphone*, karyawan melayani nasabah dengan tidak ramah.

Mengenai gaya kepemimpinan, meskipun pimpinan sudah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, tetapi masih ada saja keluhan-keluhan berkaitan dengan gaya kepemimpinan pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ni Nyoman Triyani, selaku *Customer Service* PT. BPR Nusamba Mengwi Badung yang menyatakan bahwa, Bahkan ketika konsep dan proses kerja yang selama ini diterapkan dianggap tidak lagi sesuai dengan skenario dan kondisi saat ini, para pemimpin tidak berani mengadopsi konsep dan proses kerja yang baru. Selain itu, para manajer sering kali memberikan tugas-tugas tertentu kepada sejumlah karyawan yang mereka percaya, meskipun tugas-tugas tersebut tidak terkait dengan pekerjaan mereka sendiri, pimpinan jarang memberikan *reward* kepada karyawan atas pencapaian kinerja karyawan, pimpinan kurang memperhatikan keluhan-keluhan karyawan dan pimpinan tidak melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Nusamba Mengwi Badung.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Teori utama yang mendasari studi ini adalah Teori Penetapan Tujuan yang dikemukakan oleh Locke (1968:71), yang menggambarkan hubungan antara tujuan individu dan kinerja tugas. Menurut gagasan ini, individu menetapkan tujuan perilaku masa depan mereka, dan tujuan ini akan memengaruhi tindakan mereka. Lebih jauh, teori ini menunjukkan hubungan antara kinerja dan sasaran. Salah satu cara untuk memikirkan target adalah sebagai tingkat kinerja atau sasaran yang ingin dicapai orang. Untuk mengevaluasi kinerja mereka, orang perlu memiliki tujuan, keterampilan, dan umpan balik. Kinerja karyawan yang baik dalam merencanakan layanan publik dipilih sebagai tujuan dengan menerapkan teknik Teori Penetapan Tujuan. Namun, elemen penentu meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, dan stres terkait pekerjaan. Kemungkinan mencapai tujuan meningkat dengan kekuatan elemen penentu ini.

Teori Sumber Daya Manusia

Agar setiap bisnis atau organisasi dapat berhasil, diperlukan sumber daya. Menurut Karono (2018), sumber daya adalah sumber kekuatan, tenaga, dan tenaga yang menghasilkan gerakan, tindakan, aktivitas, dan daya. Kategori ini mencakup sumber daya yang bersifat alamiah, finansial, manusia, ilmiah, dan teknologi. Dari semua sumber daya, sumber daya manusia (SDM) merupakan yang terpenting. Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia dimanfaatkan untuk memobilisasi dan mengoordinasikan sumber daya lainnya. Tanpa adanya sumber

daya manusia, sumber daya lainnya tidak efektif dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Fahmi (2019:2) mengklaim bahwa keberhasilan suatu organisasi adalah hasil yang dicapainya dari waktu ke waktu, terlepas dari apakah organisasi tersebut sadar akan keuntungan atau tidak. Menurut Kotler (2019:234), emosi pelanggan, baik itu kegembiraan atau ketidakpuasan, yang dihasilkan dari kontras suatu produk dengan harapan mereka terhadapnya dikenal sebagai kepuasan konsumen. Menurut berbagai definisi kinerja yang diberikan di atas, kinerja adalah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dan dapat ditelusuri kembali ke kemampuan, kompetensi, dan keterampilan individu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dalam organisasi atau perusahaan. Kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan dedikasi kerja adalah enam faktor yang digunakan Robbins (2018:175) untuk mengukur keberhasilan karyawan individu.

Stres kerja

Asih (2018:2) mengkarakterisasikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses mental, serta kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan. Stres kerja merupakan kondisi ketergantungan yang memengaruhi emosi dan fungsi kognitif individu. Menurut Anoraga (2018), stres kerja merupakan reaksi fisik dan emosional seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dianggapnya mengganggu dan membahayakan. Stres kerja merupakan respons emosional dan psikologis yang terjadi ketika ambisi seseorang menghadapi tantangan yang tidak dapat diatasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tuntutan lingkungan merupakan asal mula stres kerja, dan reaksi setiap orang terhadap harapan tersebut mungkin berbeda. Sejak harapan efisiensi kerja mulai muncul, masalah stres kerja dalam organisasi Dinas atau Badan menjadi tanda penting yang perlu diwaspadai. Menurut Mangkunegara (2018:92), stres kerja memiliki dimensi sebagai berikut: waktu dan sumber daya kerja yang tidak mencukupi, perselisihan antara karyawan dengan atasan atau kelompok, gaji yang buruk, serta masalah dengan pasangan, anak, mertua, dan anggota keluarga lainnya.

Motivasi

Motivasi, menurut Ganyang (2018:111), adalah suatu keadaan yang mendorong orang lain, khususnya karyawan, untuk melepaskan diri dan bertindak dengan cara yang memanfaatkan kemampuannya secara maksimal guna mencapai tujuan tertentu, termasuk tujuan bisnis. Akan tetapi, menurut beberapa sudut pandang, motivasi adalah keinginan yang dimiliki orang untuk bertindak dengan cara tertentu sebagai respons terhadap kebutuhannya. Motivasi, menurut Sudaryo (2018:61), berasal dari istilah motif, yang dapat dipahami sebagai kekuatan batin yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan tindakan. Keinginan

seseorang untuk berperilaku dan berkinerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dapat digambarkan sebagai motivasi kerja, menurut pemikiran para ahli tersebut. Mangkunegara (2018:93) mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikator motivasi kerja: akuntabilitas, prestasi, kemajuan karier, pengakuan kinerja, dan pekerjaan yang menuntut

Gaya Kepemimpinan

Fahmi (2019:113) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang merupakan standar yang dipengaruhi oleh usahanya untuk membentuk perilaku orang lain menurut pendapatnya. Pemimpin harus mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang terbaik, yaitu gaya yang dapat mengoptimalkan kinerja dan mudah disesuaikan dengan kondisi apa pun dalam perusahaan. Terry (2018:57) selanjutnya mengatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang terjadi dalam diri seseorang atau pemimpin, suatu kegiatan yang memotivasi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas dalam upaya untuk mencapai tujuan kolektif dengan sukarela. Kapasitas untuk pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, dan kontrol bawahan merupakan tanda-tanda gaya kepemimpinan, menurut Kartono (2018:32).

Hipotesis Penelitian

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2019:214), Stres merupakan suatu kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang melebihi kapasitasnya, yang apabila tidak segera diatasi akan mempengaruhi kesehatannya. Kinerja cenderung menurun jika tidak ada stres karena tidak ada hambatan dalam bekerja. Ketika stres meningkat, karyawan cenderung berkinerja lebih baik karena stres membantu mereka memfokuskan seluruh energi mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan merupakan stimulan yang baik yang memotivasi mereka untuk menghadapi tantangan yang dapat membantu mereka berkinerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmila dan Purnamasari (2020), Heruwanto *et al.* (2020), Aturrizki *et al.* (2022) dan Tristianingsih *et al.* (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dibuat hipotesis pertama yaitu:

H₁ : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ganyang (2018:111), Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong orang lain, khususnya karyawan, untuk bekerja dan bertindak dengan memanfaatkan kemampuan mereka secara maksimal guna mencapai tujuan tertentu, termasuk tujuan bisnis. Motivasi dapat memotivasi karyawan untuk menggunakan bakat, kemampuan, dan perilaku mereka dengan cara tertentu sesuai dengan insentif,

tujuan, dan sasaran yang diinginkan. Akan sangat membantu untuk meningkatkan pengetahuan tentang nilai kerja yang optimal, disiplin, dan profesional jika karyawan memiliki motivasi yang tepat dan sesuai. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Rahma (2022), Sariadi dan Heryanda (2020), Goni et al. (2021), Sentana et al. (2023) dan Julianry et al. (2017) dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dibuat hipotesis kedua yaitu:

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung.

Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:146), gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin untuk mengajak karyawannya bekerja sama dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu usaha. Salah satu aspek terpenting dalam memberikan arahan kepada karyawan adalah gaya kepemimpinan, terutama pada masa-masa sulit ini. Oleh karena itu, diperlukan pemimpin yang mampu memberdayakan anggota timnya. Agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan mencapai lebih banyak prestasi, gaya kepemimpinan yang tepat juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Martha (2022), Nandar (2020), Khairizah et al. (2023) dan Makalew et al. (2021) Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaya pemimpin secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dibuat hipotesis ketiga yaitu :

H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Nusamba Mengwi Badung, tepatnya beralamat di Jl. Raya Denpasar - Tabanan, Kecamatan Mengwitani, Kabupaten Badung. Fokus penelitian ini adalah sumber daya manusia, yaitu stres kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Nusamba Mengwi Badung yang berjumlah 57 orang. Pendekatan sensus digunakan untuk memilih responden penelitian, dan seluruh karyawan kecuali pimpinan dipekerjakan sebagai sampel penelitian, sehingga diperoleh 57 responden. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Jika nilai signifikansi korelasi > 0,30, kriteria pertanyaan dianggap valid. Dengan setiap indikasi pada setiap variabel memiliki nilai signifikansi korelasi $\geq 0,30$, temuan uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel stres kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan adalah valid. Oleh karena itu, setiap indikator penelitian reliabel.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memenuhi persyaratan reliabilitas yang dibutuhkan untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

	<i>Kolmogorov-Smirnov^a</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	0,102	57	0,200*	0,976	57	0,328

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 2 dapat dilihat dari hasil olah data *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikan (nilai probabilitas) yang di dapat 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) dapat dikatakan berdistribusi normal (menerima H_0).

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Nilai VIF pada Tabel Coefficients

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	20,15	4,241		4,751	0,000		
	Stres kerja (X_1)	0,476	0,119	0,517	2,445	0,003	0,996	1,004
	Motivasi (X_2)	0,512	0,093	0,352	2,517	0,009	0,871	1,326
	Gaya kepemimpinan (X_3)	0,342	0,136	0,192	2,439	0,000	0,782	1,443

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas, diketahui nilai VIF VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi semua variabel lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,027	2,447		-0,011	0,991
	Stres kerja (X ₁)	0,020	0,069	0,039	0,289	0,774
	Motivasi (X ₂)	0,048	0,052	0,082	0,544	0,672
	Gaya kepemimpinan (X ₃)	0,056	0,079	0,096	0,707	0,483

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel stres kerja sebesar 0,774, motivasi sebesar 0,672 dan gaya kepemimpinan sebesar 0,483 > 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap *absolut residual*. Oleh karena itu, tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada model yang dikembangkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,150	4,241		4,751	0,000
	Stres kerja (X ₁)	0,476	0,119	0,517	2,445	0,003
	Motivasi (X ₂)	0,512	0,093	0,352	2,517	0,009
	Gaya kepemimpinan (X ₃)	0,342	0,136	0,192	2,439	0,000

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat ditampilkan sebagai persamaan garis regresi linier berganda yang persamaan garis regresi linier menggambarkan bagaimana motivasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan:

$$Y = 20,150 + 0,476X_1 + 0,512X_2 + 0,342X_3$$

Dari persamaan garis regresi linear berganda di atas, maka dapat diartikan bahwa :

- a = Nilai sebesar 20,150 merupakan konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan pada BPR Nusamba Mengwi, hasil tersebut menunjukkan apabila variabel stres kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan sama dengan nol. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa kinerja karyawan pada BPR Nusamba Mengwi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian yang nilainya sebesar 20,150.

- $b_1 = 0,476$ merupakan koefisien arah variabel stres kerja (X_1) yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BPR Nusamba Mengwi (Y). Koefesien regresi (b_1) sebesar $0,476$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel stres kerja berubah satu satuan, maka kinerja karyawan BPR Nusamba Mengwi akan naik sebesar $0,476$ dengan asumsi motivasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) mempunyai nilai sama dengan nol.
- $b_2 = 0,512$ merupakan koefisien arah variabel motivasi (X_2) yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BPR Nusamba Mengwi (Y). Koefesien regresi (b_2) sebesar $0,512$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi berubah satu satuan, maka kinerja karyawan BPR Nusamba Mengwi akan naik sebesar $0,512$ dengan asumsi stres kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_3) mempunyai nilai sama dengan nol.
- $b_3 = 0,342$ merupakan koefisien arah variabel gaya kepemimpinan (X_3) yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BPR Nusamba Mengwi (Y), koefesien regresi (b_3) sebesar $0,342$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan berubah satu satuan, maka kinerja karyawan BPR Nusamba Mengwi akan naik sebesar $0,342$ dengan asumsi stres kerja (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai nilai sama dengan nol.

Uji Signifikansi Parsial t (t-test)

Tabel 6
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20,150	4,241		4,751	0,000
	Stres kerja (X_1)	0,476	0,119	0,517	2,445	0,003
	Motivasi (X_2)	0,512	0,093	0,352	2,517	0,009
	Gaya kepemimpinan (X_3)	0,342	0,136	0,192	2,439	0,000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 6, maka diperoleh hasil uji t yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel stres kerja ditemukan nilai t hitung sebesar $2,445$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel motivasi menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,517$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima, artinya motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,439 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien determinasi berganda (R^2)

Tabel 7
Nilai Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,698 ^a	0,651	0,503	2,26878

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,651$ mengandung arti bahwa sebesar 65,1% proporsi variasi (naik turunnya) kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung mampu dijelaskan oleh proporsi variasi (naik turunnya) variabel stress kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan faktor tambahan yang tidak termasuk dalam model studi ini menjelaskan sisanya sebesar 34,9%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Mengwi. Hal ini berarti jika stres kerja tinggi, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hal tersebut terjadi akibat tingkat stres yang relatif tinggi terkait pekerjaan, yang masih dapat dikelola oleh karyawan sebagai insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya stres karena stres berfungsi sebagai stimulan yang baik yang memotivasi karyawan untuk mengatasi hambatan di tempat kerja dan membantu mereka memfokuskan semua upaya mereka untuk menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmila dan Purnamasari (2020), Heruwanto *et al.* (2020), Aturrizki *et al.* (2022) dan Tristianingsih *et al.* (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Mengwi. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Memotivasi karyawan untuk menggunakan bakat, kemampuan, dan

perilaku mereka dengan cara tertentu sesuai dengan insentif, tujuan, dan sasaran yang diinginkan. Akan sangat membantu untuk meningkatkan pengetahuan tentang nilai kerja yang optimal, disiplin, dan profesional jika karyawan termotivasi dengan tepat dan benar. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Monica dan Rahma (2022), Sariadi dan Heryanda (2020), Goni et al (2021), Sentana et al (2023) dan Julianry et al (2017) berbagai “penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.”

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusamba Mengwi. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Salah satu elemen terpenting dalam memberikan arahan kepada karyawan adalah gaya kepemimpinan. Agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan mencapai lebih banyak hal, gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan dampak yang signifikan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Martha (2022), Nandar (2020), Khairizah et al (2023) dan Makalew et al (2021) dengan hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung, artinya jika stres kerja tinggi, maka kinerja karyawan semakin meningkat.” Hal ini terjadi karena stres kerja yang tergolong tinggi, tetapi masih bisa dikendalikan oleh karyawan sehingga stres kerja yang terjadi justru dijadikan motivasi oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung. “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung. Artinya semakin baik motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung.” Artinya semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Mengwi Badung semakin meningkat.

Limitasi

Salah satu keterbatasan penelitian ini adalah terbatasnya penelitian pada PT BPR Nusamba Mengwi Badung. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian. Hanya tiga faktor yang diteliti dalam penelitian ini: gaya

kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja. Disarankan agar penelitian selanjutnya mencakup lebih banyak faktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2018). *Manajemen Bisnis*. Semarang: Rineka Cipta.
- Asih. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Aturrizki, L., Martini, N. N. P., & Puspitadewi, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Counter Handphone Oppo Di Kabupaten Situbondo. *Intelektiva*, 3(5), 84–85.
- Davis, Gordon Bitter. (2020). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Hasibuan, Malayu S, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kartono. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Gajah Mada Pers.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu*
- Kotler, Philip. (2019). *Organizational Behavior*. New York: The Mc Graw Companies.
- Locke. (1968). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nandar, F. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan*



Bisnis, 6(2), 1–15.

- Rahmila, S., & Purnamasari, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 259–280. <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/4869b786de43116c182e7dfbed1fd5fb.pdf>
- Robbins, Stephen P. (2018). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Sari, A. R., & Martha, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–1315. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>
- Sariadi, L., & Heryanda, K. K. (2020). Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 215–224.
- Sentana Widana Yasa, I. G. A., Suarjana, I. W., & Kusuma Putra, B. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Ud. Wijaya Kusuma. *Jurnal EMAS*, 4(7), 1797–1807.
- Sudaryo, Yoyo. (2018). *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Terry, George R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan Afifudin)*. Bandung: Alfabeta
- Tri Monica, I., & Rahma Ayu, A. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lika Utama Engineering Medan. *Jurnal Studi Manajemen*, 4(2), 55–56.
- Tristianingsih, R., Daengs GS, A., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Fiskaria Jaya Suara Surabaya). *Jumma45*, 1(1), 132–142. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/JUMMA45/article/view/210/204>