

**STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA:
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
SYARIAH MANDIRI DI KOTA MAKASSAR**

Romansyah Sahabuddin^{1*}, Muhammad Rijal Alim Rahmat² Nur Fadilah Ayu Sandira³

¹⁻³ Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar

E-mail: ¹⁾ romansyah@unm.ac.id, ²⁾ muhammadrijalalimr27@gmail.com,

³⁾ anurfadilah798@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress, work motivation, and the effect of both simultaneously on the performance of Bank Syariah Mandiri employees in Makassar City. This research was conducted at the Bank Syariah Mandiri Office in Makassar City with a research unit of permanent employees aged 20-40 years with a minimum work period of 1 year and a high school educational background and a maximum of Master degree (S2). The total population is 409 employees spread across 8 branch offices and sub-branches. The method chosen to determine the sample is purposive sampling and proportional sampling method and the results obtained are 202 samples. Furthermore, data collection was carried out using questionnaire, observation, and interview methods. The research hypothesis was tested through multiple regression analysis using the SPSS program. The research shows that work stress and work motivation have a significant influence on the performance of Bank Syariah Mandiri employees in Makassar City. Unmanaged work stress can reduce productivity, loyalty, and increase employee turnover, while good work motivation tends to improve performance.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Kota Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bank Syariah Mandiri Kota Makassar dengan unit penelitian karyawan tetap berusia 20-40 Tahun dengan masa kerja minimal 1 tahun serta berlatar belakang pendidikan SMU dan maksimal Magister (S2). Jumlah Populasi sebanyak 409 karyawan yang tersebar di 8 kantor cabang dan cabang pembantu. Metode yang dipilih untuk menentukan sampel adalah metode *purposive sampling* dan *proportional sampling* dan diperoleh hasil sebanyak 202 jumlah sampel. Selanjutnya pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuesioner, observasi, dan wawancara. Hipotesis penelitian diuji melalui analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Kota Makassar. Stres kerja yang tidak terkelola dapat menurunkan produktivitas, loyalitas, dan meningkatkan pergantian karyawan, sementara motivasi kerja yang baik cenderung meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sebagai karyawan yang dituntut menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan, tidak luput dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya tingkat stres dan tingkat kedisiplinan yang setiap saat memacu motivasi kerja untuk menghasilkan kinerja. Kinerja adalah manifestasi dari kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja dalam rentang waktu yang ditentukan. Wirawan (2015) mengemukakan ada beberapa elemen yang bisa memengaruhi penampilan pegawai, seperti semangat kerja, tingkat kesediaan, dan kepuasan atas pekerjaannya. Hal tersebut dapat berdampak pada produktivitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Stres didefinisikan sebagai fenomena global yang dialami hampir semua orang dari berbagai gaya hidup (Hasibuan, 2014). Ini mempengaruhi tidak hanya kualitas hidup pekerja baik secara fisik maupun mental, tetapi juga perusahaan atau organisasi. Kehidupan kerja seorang pekerja pada umumnya adalah yang utama terkait dengan jam kerja yang panjang, yang dapat menghambat aktivitas umum dan menurunkan kualitas hidup.

Di sisi lain Nekoranec dan Kmosena (2015) mengemukakan kekhawatiran mengenai dampak stres bagi karyawan di tempat kerja, yang tidak ditanggapi serius oleh pihak perusahaan. Dalam kenyataan ini, pegawai diharapkan menunjukkan kompetensi dan profesionalisme tanpa mengeluhkan faktor stres. Namun hal ini menempatkan karyawan dalam keadaan ketidakpastian dan konflik, sehingga memaksa karyawan tersebut mengalami stres yang semakin parah dan ketidakpuasan terhadap hasil pekerjaan.

Resiko stres muncul ketika seseorang mengalami kelelahan dalam tubuh, emosi, dan pikiran karena terlibat dalam situasi yang menuntut secara emosional dalam jangka waktu yang lama (Aldi & Susanti, 2019). Proses ini terjadi secara bertahap, terakumulasi, dan semakin memburuk seiring berjalannya waktu.

Dalam waktu cepat, bila perusahaan tidak mengatasi stres dengan sungguh-sungguh, karyawan akan merasakan tekanan, kehilangan semangat, serta menciptakan frustrasi sehingga hasil kerja mereka akan terpengaruh. Pada waktu yang lama, karyawan yang terus stres tidak bisa bertahan lama di tempat kerja. Apabila stres semakin berat, karyawan bahkan bisa sakit atau memilih untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Kota Makassar.

2. METODE PENELITIAN

Metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh stres bekerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di wilayah kota Makassar. Pendekatan deskriptif dimanfaatkan dalam proses pengumpulan dan analisis data untuk menjawab pertanyaan mengenai situasi terkini dari variabel-variabel yang tengah diselidiki. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan cara memaparkan data yang dikumpulkan dan menganalisisnya menggunakan teknik statistik. Dalam penelitian ini, elemen-elemen yang berdampak pada tingkat produktivitas pegawai meliputi tingkat kelelahan (X1) serta kepuasan dalam pekerjaan (X2), sementara itu hasil dari variabel tersebut adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

Jumlah orang yang menjadi fokus penelitian ini adalah semua staf yang bekerja di divisi Bank Syariah Mandiri di Kota Makassar yang berjumlah 409 orang dan tersebar di 8 kantor

wilayah di kota tersebut. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara mengikuti pedoman yang disarankan oleh Nimran (2001), yaitu menggunakan rumus Slovin untuk memastikan representativitas hasil penelitian terhadap populasi yang lebih luas.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Besarnya kesalahan yang dapat ditolerir, dalam penelitian ini ditentukan sebesar 0,05 atau 5%.

Jumlah sampel penelitian dapat dihitung dengan cara berikut:

$$n = \frac{409}{1 + 409(0,05)^2}$$

$$n = \frac{409}{1 + 409(0,0025)^2}$$

$$n = \frac{409}{1 + 1,0225}$$

$$n = \frac{409}{2,0225}$$

n = 202.22 atau 202 responden

Selanjutnya untuk menentukan jumlah sampel pada setiap kantor wilayah di Kota Makassar digunakan rumus sebagai berikut:

$$n_i = N_i/N \times n$$

Tabel 1. Jumlah Sampel Karyawan Bank Syariah Mandiri Wilayah Kota Makassar

Alamat	Populasi	Sampel
Jl. Dr. Ratulangi	55	27
Jl. Ahmad Yani	52	26
Jl. Antang Raya	47	23
Jl. Boulevard	49	24
Jl. Sulawesi	50	25
Pasar Sentral	53	26
Tamalanrea	49	24
Unismuh	54	27
Total	409	202

Sumber: Data diolah, 2023

Responden penelitian adalah karyawan tetap berusia 20-40 Tahun dengan masa kerja minimal 1 tahun serta berlatar belakang pendidikan SMU dan magister (S2).

2.1. Teknik Pengumpulan Data

Cara ini dipakai untuk mendapat info dalam penelitian. Peneliti menggunakan kuesioner, mencatat, dan menyapa untuk menghimpun data dalam penelitian ini. Berikut adalah penjelasan dari metode pengumpulan data yang digunakan:

2.1.1. *Editing* (Pemeriksaan Data)

Pada tahap ini, peneliti akan menganalisis data setelah melakukan penelitian lapangan. Pada awal tahap ini, peneliti akan mengonfirmasi keakuratan data yang terkumpul dari responden.

2.1.2. Coding (Memberikan Kode pada Data)

Pengelompokkan jawaban dari responden dilakukan dengan memberikan tanda atau kode pada setiap kategori untuk memfasilitasi analisis data. Informasi yang akan dikodekan meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan status perkawinan dari para pegawai.

2.1.3. Tabulasi

Tabulasi merupakan proses pengelompokkan data berdasarkan karakteristiknya ke dalam format tabel agar dapat digunakan untuk menciptakan program, grafik, dan analisis statistik. Menabulasi data melibatkan pengisian hasil survei ke dalam tabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.4. Analisis Data

Data yang telah diatur kemudian diselidiki dengan memanfaatkan metode regresi berganda (*multiple linear regression*) menggunakan bantuan program komputer SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Uji Validitas

Setiap variabel telah diverifikasi dan hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi yang lebih rendah dari level alpha 0,05. Selain itu, perbandingan antar variabel juga terlihat dari nilai korelasi Pearson yang ditampilkan dengan simbol **). Oleh karena itu penelitian ini dapat dikatakan valid dan memenuhi syarat sebagai data penelitian.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas menurut Sujarweni (2014), adalah sebagai berikut:

1. Apabila Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60, maka dapat dianggap bahwa kuesioner atau angket tersebut dapat dipercaya dan konsisten dalam pengukurannya.

2. Jika Cronbach's Alpha memiliki nilai di bawah 0,60, maka kuesioner atau angket dianggap tidak dapat diandalkan atau tidak stabil.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,5. Dengan demikian, kita bisa menyimpulkan bahwa alat pengukur memiliki tingkat konsistensi yang memadai dan bisa dipercaya untuk pengumpulan data.

3.1.3 Uji Hipotesis

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa hipotesis merupakan solusi awal untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan secara jelas. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode parsial (Uji t), simultan (Uji F), serta koefisien determinasi (R^2) sebagai bagian dari proses validasi.

A. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.998	2.791		3.224	.001
	Jumlah_X1	.282	.061	.286	4.662	.000
	Jumlah_X2	.450	.071	.391	6.371	.000

a. Dependent Variable: Jumlah_Y

B. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1009.256	2	504.628	39.290	.000 ^a
	Residual	2555.897	199	12.844		
	Total	3565.153	201			

a. Predictors: (Constant), Jumlah_X2, Jumlah_X1

b. Dependent Variable: Jumlah_Y

C. Uji Determinan

**Tabel 4. Hasil Uji Determinan
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.276	3.58381

a. Predictors: (Constant), Jumlah_X2, Jumlah_X1

3.2. Pembahasan

Bank Syariah Mandiri (BSM) yang dikenal sebagai salah satu lembaga keuangan ternama, turut berperan penting dalam majunya sektor perbankan syariah di Indonesia, terutama di kota Makassar. Sejarah BSM di Makassar tak terlepas dari jalan panjang serta semangat teguh dalam memberikan layanan perbankan yang mengikuti prinsip-prinsip syariah Islam.

BSM berdiri pada tahun 1999 sebagai salah satu cabang dari Bank Mandiri, sebuah bank ternama di Indonesia. Pada tahun 2000, BSM membuka cabang pertamanya di Makassar, menandai awal dari kehadiran lembaga ini di wilayah tersebut. Cabang ini didirikan untuk memberikan layanan keuangan yang dapat memenuhi kebutuhan warga lokal, dengan menawarkan berbagai produk sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, seperti pembiayaan murabahah, ijarah, dan mudharabah. Dengan adanya cabang ini, masyarakat di Makassar dapat mengakses berbagai layanan perbankan yang sesuai dengan ajaran Islam, termasuk tabungan, deposito, dan pembiayaan yang tidak melibatkan unsur riba.

Salah satu pencapaian penting dalam sejarah BSM Makassar adalah peluncuran berbagai produk dan layanan inovatif yang memenuhi kebutuhan Masyarakat. Produk-produk ini didesain untuk memberikan dukungan pada kegiatan ekonomi masyarakat, termasuk pengadaan dana untuk UKM, pendanaan pendidikan, dan pembiayaan pribadi. Melalui produk ini, BSM Makassar memegang peran penting dalam mendukung perkembangan ekonomi daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dalam menjalankan operasionalnya, BSM Makassar berkomitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip syariah yang ketat. Setiap transaksi dan produk yang disajikan harus melewati pemeriksaan syariah untuk memastikan bahwa tidak ada hal yang melanggar ajaran Islam. BSM juga dilengkapi dengan Dewan Pengawas Syariah yang bertanggung jawab memberikan saran serta menegakkan ketaatan terhadap prinsip-prinsip syariah dalam seluruh kegiatan perbankan.

3.2.1. Deskripsi Pekerjaan Bank Syariah Mandiri Makassar

Bank Syariah Mandiri (BSM) Makassar adalah salah satu cabang penting dari BSM yang berperan dalam menyediakan layanan perbankan syariah kepada masyarakat di Makassar dan sekitarnya. Untuk menjalankan operasional dan mencapai tujuan strategisnya, BSM Makassar memerlukan berbagai posisi kunci yang mendukung berbagai fungsi dalam bank. Berikut adalah deskripsi pekerjaan untuk beberapa posisi penting di BSM Makassar:

- 1) *Relationship Manager (RM)*
 - a. Tugas dan tanggung jawab:
 - Mengelola dan mengembangkan hubungan dengan nasabah korporat dan individu.
 - Memahami kebutuhan nasabah dan menawarkan produk serta layanan perbankan syariah yang sesuai.
 - Merencanakan strategi untuk mencapai tujuan penjualan produk dan layanan.
 - Melakukan kunjungan rutin ke nasabah untuk memastikan kepuasan dan loyalitas mereka.
 - Menyusun laporan mingguan dan bulanan mengenai perkembangan hubungan dengan nasabah.
 - Bekerja bersama dengan rekan kerja dari dalam organisasi untuk menjamin bahwa pelayanan kepada pelanggan berjalan dengan efisien.

- b. Kualifikasi:
- Gelar sarjana di bidang ekonomi, perbankan, atau disiplin ilmu terkait.
 - Setidaknya harus memiliki pengalaman bekerja selama dua tahun di jabatan yang sama atau dalam sektor perbankan.
 - Keterampilan komunikasi dan negosiasi yang baik.
 - Menguasai informasi tentang berbagai produk dan layanan yang ditawarkan oleh bank syariah.
 - Kemahiran analisis data yang tangguh dan fokus pada pencapaian.
- 2) *Customer Service Officer (CSO)*
- a. Tugas dan Tanggung Jawab:
- Menyambut dan melayani nasabah di front office dengan profesionalisme tinggi.
 - Menyediakan informasi mengenai produk dan layanan perbankan syariah.
 - Mengelola transaksi perbankan seperti setoran, penarikan, dan transfer.
 - Menangani keluhan nasabah dan menyelesaikan masalah dengan cepat dan efektif.
 - Memastikan bahwa semua transaksi dilakukan sesuai dengan prosedur dan kebijakan bank.
 - Melakukan kegiatan administrasi dan pendataan nasabah.
- b. Kualifikasi:
- Gelar Sarjana di bidang terkait seperti Manajemen, Komunikasi, atau Ekonomi.
 - Pengalaman kerja di bidang layanan pelanggan atau perbankan minimal 1 tahun.
 - Keterampilan komunikasi yang baik dan kemampuan berinteraksi dengan berbagai kalangan.
 - Keterampilan administratif dan kemampuan multitasking.
 - Pengetahuan tentang produk dan layanan perbankan syariah adalah nilai tambah.
- 3) *Teller*
- a. Tugas dan Tanggung Jawab:
- Melakukan transaksi keuangan seperti setoran, penarikan, dan transfer dengan akurat.
 - Menyediakan layanan pelanggan di teller counter dengan sikap ramah dan profesional.
 - Memastikan keakuratan dan keamanan dalam setiap transaksi yang dilakukan.
 - Mengelola kas bank dan memantau saldo serta laporan kas harian.
 - Mengidentifikasi dan melaporkan transaksi yang mencurigakan sesuai dengan kebijakan anti-pencucian uang.
 - Menyusun laporan transaksi harian dan memastikan pencatatan yang benar.
- b. Kualifikasi:
- Gelar Diploma atau Sarjana di bidang terkait.
 - Pengalaman kerja sebagai teller atau posisi serupa di perbankan minimal 1 tahun.
 - Keterampilan matematika dan perhatian terhadap detail yang tinggi.
 - Kemampuan komunikasi yang baik dan pelayanan pelanggan yang prima.
 - Pengetahuan tentang prinsip-prinsip syariah dalam perbankan adalah nilai tambah.

4) *Credit Analyst*

a. Tugas dan Tanggung Jawab:

- Menganalisis permohonan kredit dari nasabah dan menyusun rekomendasi untuk persetujuan kredit.
- Mengkaji dokumen dan data yang terkait dengan aplikasi kredit untuk memastikan kelayakan.
- Menilai risiko kredit dan menentukan batas kredit yang sesuai untuk nasabah.
- Memantau dan mengevaluasi portofolio kredit untuk mengidentifikasi potensi masalah.
- Bekerja sama dengan tim lain untuk menyusun rencana mitigasi risiko dan pengelolaan kredit.
- Menyusun laporan analisis kredit dan memberikan rekomendasi kepada manajemen.

b. Kualifikasi:

Gelar Sarjana di bidang Keuangan, Ekonomi, atau disiplin ilmu terkait.

Pengalaman kerja sebagai analis kredit atau posisi serupa minimal 2 tahun.

Kemampuan analisis yang kuat dan keterampilan dalam penilaian risiko kredit.

Pengetahuan tentang produk kredit perbankan syariah.

Kemampuan komunikasi yang baik dan keterampilan presentasi.

5) *Internal Auditor*

a. Tugas dan Tanggung Jawab:

- Melakukan audit internal untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur bank.
- Mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan.
- Menyusun laporan audit yang mendetail dan menyampaikan temuan kepada manajemen.
- Mengawasi pelaksanaan tindakan perbaikan yang direkomendasikan.
- Memantau dan mengevaluasi sistem kontrol internal untuk memastikan efektivitasnya.
- Mengembangkan rencana audit tahunan dan melakukan audit sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

b. Kualifikasi:

- Gelar Sarjana di bidang Akuntansi, Keuangan, atau bidang terkait.
- Sertifikasi auditor (misalnya, CPA, CIA) adalah nilai tambah.
- Pengalaman kerja sebagai auditor internal atau posisi serupa minimal 2 tahun.
- Kemampuan analisis yang baik dan perhatian terhadap detail.
- Pengetahuan tentang peraturan perbankan dan prinsip-prinsip syariah.

6) *Marketing Officer*

a. Tugas dan Tanggung Jawab:

- Mengembangkan dan melaksanakan strategi pemasaran untuk produk dan layanan perbankan syariah.
- Menganalisis pasar dan tren untuk mengidentifikasi peluang pemasaran.
- Menyusun materi pemasaran dan promosi untuk meningkatkan kesadaran dan menarik pelanggan baru.

- Bekerja sama dengan tim penjualan untuk mencapai target pemasaran dan penjualan.
- Menilai efektivitas kampanye pemasaran dan mengajukan rekomendasi untuk perbaikan.
- Mengelola anggaran pemasaran dan memastikan penggunaan yang efisien.
- b. Kualifikasi:
 - Gelar Sarjana di bidang Pemasaran, Manajemen, atau bidang terkait.
 - Pengalaman kerja di bidang pemasaran perbankan atau layanan keuangan minimal 2 tahun.
 - Keterampilan komunikasi yang baik dan kemampuan analisis pasar.
 - Kreativitas dalam merancang materi pemasaran dan kampanye promosi.
 - Pengetahuan tentang produk dan layanan perbankan syariah.
- 7) *IT Support Specialist*
 - a. Tugas dan Tanggung Jawab:
 - Menyediakan dukungan teknis untuk sistem dan aplikasi perbankan di BSM Makassar.
 - Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah teknis yang dihadapi oleh staf dan nasabah.
 - Mengelola instalasi, konfigurasi, dan pemeliharaan perangkat keras dan perangkat lunak.
 - Memastikan keamanan sistem IT dan melindungi data sensitif.
 - Bekerja sama dengan tim IT untuk menerapkan pembaruan dan perbaikan sistem.
 - Menyusun laporan mengenai status dan masalah teknis yang dihadapi.
 - b. Kualifikasi:
 - Gelar Sarjana di bidang Teknologi Informasi, Sistem Informasi, atau disiplin ilmu terkait.
 - Pengalaman kerja di bidang dukungan IT atau posisi serupa minimal 1 tahun.
 - Keterampilan teknis yang baik dan pengetahuan tentang perangkat keras serta perangkat lunak.
 - Kemampuan pemecahan masalah dan komunikasi yang baik.
 - Pengetahuan tentang sistem perbankan dan aplikasi yang digunakan dalam industri perbankan syariah.

3.2.2. Analisis Deskriptif

Dalam studi ini, 202 orang telah berpartisipasi sebagai responden yang berasal dari berbagai bagian di Bank Syariah Mandiri di Makassar, termasuk *Relationship Manager*, *Customer Service Officer (CSO)*, *Teller*, *Credit Analyst*, *Internal Auditor*, *Marketing Officer*, dan *IT Support Specialist*. Data yang telah dikumpulkan mengandung informasi tentang pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, serta pendapat responden terhadap variabel-variabel yang diteliti.

3.2.3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan aspek fundamental dalam pengembangan karier seseorang, melibatkan waktu yang dihabiskan untuk menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab di lingkungan profesional (Husain, 2018). Definisi ini mencakup beragam jenis pekerjaan, dari pekerjaan penuh waktu yang sering kali menawarkan komitmen penuh

terhadap perusahaan, hingga pekerjaan paruh waktu yang memberikan fleksibilitas lebih, magang yang dirancang untuk memfasilitasi pembelajaran praktis, serta proyek sementara yang biasanya ditujukan untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu.

Melalui pengalaman kerja, individu dapat belajar tentang peran mereka dalam organisasi yang lebih besar dan bagaimana kontribusi mereka mempengaruhi hasil keseluruhan perusahaan. Hal ini membantu mereka untuk lebih memahami konteks pekerjaan mereka, serta bagaimana mengelola hubungan profesional dan berinteraksi dengan berbagai pemangku kepentingan.

3.2.4. Tanggapan Responden terhadap Stress Kerja

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Stress Kerja

Keterangan	SS	S	CS	KS	TS	Jumlah
Tingkat Kelelahan (X1.1)	21	115	64	2	0	202
Absensi dan Ketidakhadiran (X1.2)	16	125	54	7	0	202
Keluhan Kesehatan Psikologis (X1.3)	14	145	29	14	0	202
Jumlah	51	385	147	23	0	

Tabel yang disajikan ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai beberapa aspek penting terkait dengan tingkat kelelahan, absensi dan ketidakhadiran, serta keluhan kesehatan psikologis di tempat kerja. Mari kita analisis lebih dalam setiap kategori yang tercantum dalam tabel tersebut. Kategori pertama dalam tabel ini adalah "Tingkat Kelelahan (X1.1)", yang diukur melalui lima skala berbeda: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), CS (Cukup Setuju), KS (Kurang Setuju), dan TS (Tidak Setuju). Berdasarkan data yang diberikan, 21 responden menyatakan "Sangat Setuju" bahwa mereka mengalami tingkat kelelahan yang signifikan. Jumlah responden yang menyatakan "Setuju" jauh lebih tinggi, yaitu sebanyak 115 orang. Ini menegaskan bahwa mayoritas orang yang disurvei setuju bahwa mereka merasa lelah saat bekerja.

Sebanyak 64 responden merasa "Cukup Setuju" dengan pernyataan bahwa mereka merasa lelah, sementara hanya 2 responden yang merasa "Kurang Setuju". Tidak ada responden yang memilih "Tidak Setuju" dalam kategori ini. Total responden untuk kategori ini adalah 202 orang. Data ini menunjukkan bahwa kelelahan adalah masalah yang nyata dan signifikan di tempat kerja, dengan mayoritas responden mengakui adanya tingkat kelelahan yang tinggi.

Dengan menyelesaikan tantangan-tantangan tersebut, perusahaan bisa menciptakan suasana kerja yang lebih seimbang dan dinamis, yang akhirnya akan mengoptimalkan kinerja dan kebahagiaan para karyawan. Manajemen juga perlu melakukan survei secara berkala untuk memantau tingkat kelelahan, absensi, dan kesehatan psikologis karyawan, sehingga bisa melakukan langkah yang sesuai dalam menyelesaikan permasalahan dengan efisien.

3.2.5. Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja

Pengakuan atas pencapaian juga merupakan faktor penting dalam inspirasi kerja. Responden merasa bahwa penghargaan dan pengakuan yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian mereka sangat mempengaruhi keyakinan mereka. Pengakuan ini dapat berupa

pujian koordinatif, hibah formal, atau motivasi anggaran. Responden yang menjalin hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan cenderung merasakan tingkat kepuasan pekerjaan yang lebih tinggi serta merasa lebih termotivasi. Koneksi yang selaras membuat lingkungan kerja yang lebih indah dan kuat, sehingga memacu orang untuk berkontribusi lebih banyak.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Keterangan	SS	S	CS	KS	TS	Jumlah
Kepuasan Kerja (X2.1)	15	139	45	3	0	202
Keterlibatan Pekerjaan (X2.2)	14	156	26	6	0	202
Tujuan Karir (X2.3)	6	164	24	8	0	202
Jumlah	35	459	95	17	0	

Jika kita melihat jumlah keseluruhan dari ketiga kategori di atas, Dapat dilihat bahwa sejumlah 35 orang responden merasa "Sangat Setuju". Jumlah responden yang menyatakan "Setuju" mencapai 459 orang, merupakan yang paling tinggi. Sebanyak 95 responden merasa "Agak Setuju", 17 responden merasa "Kurang Setuju", dan tidak ada responden yang merasa "Tidak Setuju". Informasi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan pekerjaan mereka, terlibat dalam pekerjaannya, dan memiliki tujuan karir yang jelas. Jumlah yang signifikan ini menunjukkan bahwa aspek-aspek ini adalah hal-hal yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan oleh manajemen untuk memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan informasi yang tertera di tabel, terlihat jelas bahwa kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan tujuan karir adalah aspek-aspek penting yang dirasakan positif oleh mayoritas karyawan di tempat kerja. Mayoritas responden setuju bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, terlibat dalam pekerjaan mereka, dan memiliki tujuan karir yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perlu terus mendukung dan meningkatkan aspek-aspek ini untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Beberapa tindakan yang bisa dilakukan oleh manajemen termasuk menyusun program pembinaan karir, memberikan apresiasi dan pujian atas prestasi karyawan, serta menciptakan atmosfer kerja yang komprehensif dan kondusif.

Dengan mengelola dan meningkatkan aspek-aspek ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan kebahagiaan para karyawan. Manajemen juga perlu melakukan survei secara teratur untuk mengawasi kepuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, dan aspirasi karir karyawan, sehingga bisa mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk menyelesaikan masalah-masalah tersebut dengan efektif (Robert & Jackson, 2016). Secara keseluruhan, tabel ini memberikan informasi yang berharga mengenai situasi kerja di perusahaan dan bisa dijadikan acuan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan menerima dan memperhatikan kebutuhan karyawan, perusahaan bisa meningkatkan tingkat kepuasan dan efisiensi kerja secara signifikan.

3.2.6. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Tanggapan dari para responden terhadap kinerja karyawan berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai Lembaga. Evaluasi kinerja karyawan adalah langkah yang terencana untuk menilai bagaimana kontribusi individu terhadap target yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta memberikan masukan yang berguna (Aqmarina et al., 2020). Tanggapan dari responden, yang bisa berupa atasan, rekan kerja, atau pihak ketiga yang berkepentingan, memiliki peran krusial dalam proses ini. Penilaian performa merupakan instrumen penting yang dipakai perusahaan untuk menilai produktivitas pegawainya.

Proses ini biasanya melibatkan penilaian dari berbagai sudut pandang, termasuk tanggapan dari atasan langsung, rekan kerja, dan terkadang dari bawahan atau klien. Metode ini dikenal sebagai penilaian 360 derajat. Tanggapan yang diterima dalam proses ini memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja karyawan dari berbagai perspektif.

Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi potensi karyawan, memberikan wawasan yang berguna, dan merancang program pelatihan yang tepat (Lianto, 2013). Dengan mengetahui area yang memerlukan perbaikan, karyawan dapat fokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi yang relevan. Salah satu hasil paling penting dari penilaian kinerja adalah umpan balik konstruktif. Umpan balik ini harus disampaikan dengan cara yang mendorong karyawan untuk terus berkembang. Aspek positif dari kinerja karyawan harus diakui dan dihargai, sementara area yang membutuhkan perbaikan harus disampaikan dengan jelas dan disertai saran praktis untuk peningkatan (Kurniawan, 2017).

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan	SS	S	CS	KS	TS	Jumlah
Kepuasan Kerja (X2.1)	15	139	45	3	0	202
Keterlibatan Pekerjaan (X2.2)	14	156	26	6	0	202
Tujuan Karir (X2.3)	6	164	24	8	0	202
Jumlah	35	459	95	17	0	

Untuk meningkatkan efektivitas penilaian kinerja, organisasi harus terus mengevaluasi dan memperbarui proses penilaian mereka. Ini termasuk memastikan bahwa kriteria penilaian tetap relevan dengan tujuan organisasi, menggunakan teknologi terbaru untuk mengumpulkan dan menganalisis data, serta melatih manajer dan karyawan tentang cara memberikan dan menerima umpan balik yang konstruktif.

Tabel ini merangkum hasil penilaian kinerja dari beberapa aspek penting, yaitu produktivitas (Y1), kuantitas kerja (Y2), dan ketepatan waktu (Y3). Setiap aspek tersebut dinilai berdasarkan lima kategori penilaian: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS).

Kuantitas pekerjaan merujuk pada seberapa banyak tugas yang bisa dikerjakan dalam periode waktu tertentu. Total penilaian untuk kuantitas kerja juga mencapai 202. Penilaian dalam kategori Setuju (S) mendominasi dengan jumlah 135 suara, yang menunjukkan bahwa mayoritas penilai merasa kuantitas kerja yang dihasilkan sudah memadai. Terdapat 27 suara dalam kategori Sangat Setuju (SS), yang mengindikasikan adanya keyakinan bahwa kuantitas kerja berada pada tingkat yang sangat baik. Sama seperti produktivitas, tidak ada

penilaian dalam kategori Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS), yang menunjukkan bahwa tidak ada ketidakpuasan yang signifikan terkait kuantitas kerja.

Secara keseluruhan, penilaian terhadap produktivitas, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam tabel ini menunjukkan hasil yang positif. Kategori Setuju (S) mendominasi di semua aspek, yang menandakan bahwa mayoritas penilai merasa kinerja dalam hal produktivitas, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu sudah memadai. Namun, ketepatan waktu memiliki sedikit penilaian negatif dalam kategori Kurang Setuju (KS), yang menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam hal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti dampak stres kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan Bank Syariah Mandiri di Kota Makassar. Berdasarkan temuan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Kota Makassar, dimana jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan produktivitas, berkurangnya loyalitas pada organisasi, dan tingginya tingkat pergantian karyawan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki motivasi baik cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Secara simultan, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Kota Makassar berdasarkan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif yang telah dilakukan.

Beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di Kota Makassar meliputi pengelolaan stres kerja dan peningkatan motivasi. Manajemen perlu menerapkan strategi pengelolaan stres yang efektif dengan pengaturan beban kerja, pemberian waktu istirahat, fasilitas konseling, dan lingkungan kerja kondusif. Untuk motivasi kerja, bank disarankan memberikan penghargaan, program pengembangan karir, kesejahteraan yang lebih baik, dan kegiatan team building. Selain itu, evaluasi kinerja berkala, pelatihan kompetensi, perhatian pada keseimbangan kerja-hidup, serta sistem reward and punishment yang adil diharapkan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Aqmarina, M., Rinda, R., & Subakti, J. (2020). Evaluasi kinerja karyawan wanita melalui konflik peran ganda dan gender. *Al-Tijarah*, 6(3), 108–114.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara Jakarta*.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2).
- Kurniawan, R. B. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Digital*

- Repository Universitas Jember*, 5(September 2019), 2019–2022.
- Lianto, D. (2013). Penilaian kinerja keuangan perusahaan menggunakan analisis du pont. *Jurnal Jibeka*, 7(2), 25–31.
- Nekoranec, J., & Kmosena, M. (2015). Stress in the workplace-sources, effects and coping strategies. *Review of the Air Force Academy*, 1, 163.
- Nimran, U. (2001). *Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Citra Media.
- Robert, M., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wiratna, S. (2014). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Wirawan, W. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).