

**HUBUNGAN STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CABANG BANK
BRI JAKARTA KREKOT**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Kristen Indonesia

Oleh

SELVI ERNAWATI SIMBOLON

1731150014



PROGRAM STUDI SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

JAKARTA

2021



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Selvi Ernawati Simbolon

NIM : 1731150014

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis tugas akhir yang berjudul "HUBUNGAN STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CABANG BANK BRI JAKARTA KREKOT" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini dianggap batal.

Jakarta, 5 Agustus 2021



Selvi Ernawati Simbolon



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR

**HUBUNGAN STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR CABANG BANK BRI JAKARTA KREKOT**

Oleh :

Nama : Selvi Ernawati Simbolon
Nim : 1731150014
Program Studi : Manajemen
Peminatan : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Akhir guna mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, 5 Agustus 2021

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr.S. Josephine Tobing, SE., MS)
NIDN: 0327105701

(Frangky Y., Sitorus, SE., MM.Ak)
NIDN: 0323026904

Ketua Program Studi,

Dekan,

(Jonny Siagian, SE.,MMA)



(Juanwa Sidharta, SE.,MSi)



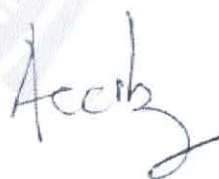


UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR

Pada 5 Agustus 2021 telah diselenggarakan Sidang Tugas Akhir untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama :

Nama : Selvi Ernawati Simbolon
NIM : 1731150014
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul “HUBUNGAN STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CABANG BANK BRI JAKARTA KREKOT” oleh tim penguji yang terdiri dari:

| Nama Penguji | Jabatan dalam Tim Penguji | Tanda Tangan |
|------------------------------------|---------------------------|---|
| 1. Dr.Hotner Tampubolon, SE.,MM | (Ketua) |  |
| 2. Dr.S. Josephine Tobing, SE., MS | (Sekretaris) |  |
| 3. Nenny Anggraini, SE.,M.Psi. | (Anggota) |  |

Jakarta, 5 Agustus 2021



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

Pernyataan dan Persetujuan Publikasi Tugas Akhir

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Selvi Ernawati Simbolon
NIM : 1731150014
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul :

HUBUNGAN STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CABANG BANK BRI JAKARTA KREKOT

Menyatakan bahwa:

1. Tugas akhir tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Tugas akhir tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Noneksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundangan-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Jakarta, 5 Agustus 2021



Selvi Ernawati Simbolon

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu khususnya kepada :

1. Ibu Juaniva Sidharta, SE., MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
2. Bapak Jonny Siagian, SE., MMA, selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
3. Ibu Dr. Suzanna Josephine L. Tobing, SE., MS, selaku dosen pembimbing materi dan Bapak Frangky Y. Sitorus, SE., MM., Ak selaku dosen pembimbing teknis yang telah memberikan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan serta saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan mendidik selama penulis menyelesaikan studi di Universitas Kristen Indonesia

5. Kepala Bank BRI kantor cabang jakarta krekot dan para stafnya yang telah mengizinkan penulis melakukan riset untuk melakukan penelitian. Guna penyusunan skripsi.
6. Kepada kedua orang tua Maria Sinaga dan bapak P. Paulus Simbolon terimakasih banyak atas segala doa, dukungan serta didikan yang telah diberikan sehingga penulis bisa sampe sekarang ini.
7. Abang dan kakak Hendri, Sahat Parlindungan, Richat Pardomuan, Theresia Ningsih yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi.
8. Teman-teman seperjuangan Edina, Calvin, Miryam terimakasih buat kebersamaannya selama 4 Tahun.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak kekurangan atau kesalahan dalam penulisan. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam memperbanyak wawasan mengenai ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 5 Agustus 2021



Selvi Ernawati Simbolon

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| ABSTRACT | xv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|------------------------------------|---|
| A. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Ruang Lingkup Penelitian | 4 |
| D. Tujuan penelitian | 5 |
| E. Manfaat Penelitian | 5 |
| F. Sistematika Penulisan | 5 |

BAB II URAIAN TEORITIS

| | |
|-------------------------|----|
| A. Stres Kerja | 8 |
| B. Motivasi Kerja | 14 |

| | |
|---------------------------------|----|
| C. Kinerja Pegawai..... | 21 |
| D. Penelitian Terdahulu | 25 |
| E. Hubungan Antar Variabel..... | 27 |
| F. Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| G. Hipotesis Penelitian..... | 30 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Tempat Penelitian..... | 31 |
| B. Populasi dan Sampel..... | 31 |
| C. Definisi Operasional Variabel | 33 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 34 |
| E. Teknik Pengumpulan data | 35 |
| F. Teknik Pengolahan Data..... | 36 |
| G. Pengujian Instrumen..... | 38 |
| H. Teknik Analisis Data..... | 40 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Penelitian | 44 |
| B. Analisis dan Pembahasan Karakteristik Responden..... | 46 |
| C. Analisis Deskriptif Variabel | 48 |
| D. Pegujian Instrumen | 74 |
| E. Analisis Koefisien Korelasi | 77 |
| F. Pengujian Hipotesis | 78 |
| G. Pembahasan..... | 79 |

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan82

B. Saran83

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel II-1 Hasil Penelitian Terdahulu | 25 |
| Tabel III-2 Operasionalisasi Variabel Penelitian | 34 |
| Tabel III-3 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r | 42 |
| Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia | 46 |
| Tabel IV-5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| Tabel IV-6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 47 |
| Tabel IV-7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja | 48 |
| Tabel IV-8 Respon Pegawai Terhadap Beban Kerja | 49 |
| Tabel IV-9 Respon Pegawai Terhadap Waktu Penyelesaian Tugas | 49 |
| Tabel IV-10 Respon Pegawai Terhadap Sikap Pemimpin | 50 |
| Tabel IV-11 Respon Pegawai Terhadap Pengambilan Keputusan | 51 |
| Tabel IV-12 Respon Pegawai Terhadap Peralatan Kerja | 52 |
| Tabel IV-13 Respon Pegawai Terhadap Fasilitas | 53 |
| Tabel IV-14 Respon Pegawai Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja | 53 |
| Tabel IV-15 Respon Pegawai Terhadap Suatu Pekerjaan dan Karir | 54 |
| Tabel IV- 16 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja | 55 |
| Tabel IV-17 Respon Pegawai Terhadap Kebutuhan Pokok | 56 |
| Tabel IV-18 Respon Pegawai Terhadap Tunjangan Kesehatan | 57 |
| Tabel IV-19 Respon Pegawai Terhadap Hubungan Kerja | 58 |
| Tabel IV-20 Respon Pegawai Terhadap Kebutuhan Rasa Aman | 59 |
| Tabel IV-21 Respon Pegawai Terhadap Keadilan Pimpinan | 59 |
| Tabel IV-22 Respon Pegawai Dalam Keterlibatan Kegiatan Perusahaan | 60 |
| Tabel IV-23 Respon Pegawai Terhadap Penghargaan Prestasi | 61 |

| | |
|--|----|
| Tabel IV-24 Respon Pegawai Terhadap Penghargaan Antar Pegawai | 62 |
| Tabel IV-25 Respon Pegawai Terhadap Kesempatan Aktualisasi Diri Pegawai | 63 |
| Tabel IV-26 Respon Terhadap Penyediaan Fasilitas Pengembangan Terhadap Pegawai | 63 |
| Tabel IV-27 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja | 65 |
| Tabel IV-28 Respon Pegawai Pada Kualitas Hasil Kerja | 66 |
| Tabel IV-29 Respon Pegawai Terhadap Kepuasan Pimpinan Atas Kinerja Pegawai | 67 |
| Tabel IV-30 Respon Pegawai Terhadap Pencapaian Target | 68 |
| Tabel IV-31 Respon Pegawai Terhadap Kuantitas | 69 |
| Tabel IV-32 Respon Pegawai Terhadap Ketepatan Waktu | 69 |
| Tabel IV-33 Respon Pegawai Terhadap Penekanan Biaya..... | 70 |
| Tabel IV-34 Respon Pegawai Tentang Pengawasan Dalam Bekerja | 71 |
| Tabel IV-35 Respon Pegawai Tentang Hubungan Antar Pegawai | 71 |
| Tabel IV-36 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Pegawai | 73 |
| Tabel IV-37 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X1 (Stres Kerja) | 74 |
| Tabel IV-38 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X2 (Motivasi Kerja) | 75 |
| Tabel IV-39 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja Pegawai) | 75 |
| Tabel IV-40 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian | 76 |
| Tabel IV-41 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi | 77 |
| Tabel IV-42 Korelasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 77 |
| Tabel IV-43 Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... | 78 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar II-1 Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow | 16 |
| Gambar II-2 Kerangka Berpikir | 29 |



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Uji Validitas

Lampiran 3 : Uji Reliabilitas

Lampiran 4 : Pengujian Korelasi Rank Spearman

Lampiran 5 : Tabel Nilai Koefisiensi (r)



ABSTRAK

SELVI ERNAWATI SIMBOLON, Hubungan Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Jakarta Krekot

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam meningkatkan pengembangan di dalam suatu negara. Keberhasilan negara dapat dilihat dari mutu sumber daya manusia yang berkaitan terhadap produksi suatu negara. sumber daya manusia menjadi pusat perhatian serta tumpuan bagi organisasi ataupun perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini. Tuntutan yang semakin ketat tersebut membuat sumber daya manusia harus di kelola dengan baik dengan memperhatikan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Masalah yang diakibatkan dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi stres kerja. Dengan beban serta tanggung jawab yang dirasa berat dan waktu kerja yang mendesak. Hal ini perlu untuk mendapatkan perhatian agar dapat sedini mungkin mencegah stres kerja terhadap pegawai. peneliti memberikan pembatasan masalah hanya untuk mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai dan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Mengetahui hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Krekot. Serta mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang Jakarta Krekot. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket penelitian ini bersifat non parametric research data tersebut dianalisis menggunakan analisis korelasi rank spearman dengan menggunakan IBM SPSS versi 26. Hubungan signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Krekot Jakarta Pusat. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar -0.287 dengan nilai signifikan $0.037 < 0.05$. Hubungan yang harmonis dan peningkatan karir akan menurunkan stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Krekot Jakarta Pusat. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0.587 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Terdapat hubungan signifikan antar variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dimana terpenuhinya kebutuhan pokok, tunjangan kesehatan, serta hubungan kerja sesama rekan kerja baik akan memotivasi dan meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

SELVI ERNAWATI SIMBOLON, The Relationship of Work Stress and Work Motivation to Performance of BRI Jakarta Krekot Bank Offices Employees

Human resources are an important asset in enhancing development in a country. The success of a country can be seen from the quality of human resources related to the production of a country. Human resources are the center of attention and focus for organizations or companies to survive in increasingly fierce competition in the current era of globalization. These increasingly stringent demands make human resources must be managed properly by paying attention to performance in order to achieve the organizational goals that have been set. Problems resulting from work that can affect stress. With burdens and responsibilities that are felt to be heavy and work time is urgent. This is necessary to get attention so as to prevent work stress from employees as early as possible. The researcher gives a problem only to find out the relationship between work stress and employees and work motivation on employee performance. Knowing the relationship between work stress and employee performance at Bank BRI Jakarta Krekot Branch Office. As well as knowing the relationship between work motivation and employee performance at Bank BRI Jakarta Krekot Branch Office. Data were collected through questionnaires or questionnaires. This research was non-parametric. The research data were analyzed using rank spearman correlation analysis using IBM SPSS version 26. There was a significant relationship between work stress and employee performance at Bank Rakyat Indonesia Krekot Branch, Central Jakarta. This is indicated by the Spearman Rank correlation coefficient of -0.287 with a significant value of 0.037 <0.05. harmonious and career advancement will reduce work stress and improve employee performance. There is a significant relationship between work motivation and employee performance at Bank Rakyat Indonesia Krekot Branch, Central Jakarta. This is indicated by the Spearman Rank correlation coefficient of 0.587 with a significant value of 0.000 <0.05. There is a significant relationship between the variables of work motivation and employees, where the fulfillment of basic needs, health benefits, and good working relationships with co-workers will motivate and improve performance.

Keywords: Work Stress, Work Motivation, Employee Performance