



Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi Cabang Sengeti

Aqil Rajmico^{1*}, Adria Wuri Lastari², Mulia Inda Purwati³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Adiwangsa Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: aqilrajmico@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of job stress and organizational support on employee performance at Bank Pembangunan Daerah Jambi, Sengeti Branch. This research uses a quantitative method with a survey approach. The population in this study consisted of all employees of Bank Pembangunan Daerah Jambi Sengeti Branch totaling 33 employees. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis preceded by instrument testing (validity and reliability) and classical assumption tests including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The results show that job stress has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.009 (< 0.05). Organizational support also has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.003 (< 0.05). Simultaneously, job stress and organizational support significantly influence employee performance with a significance value of 0.024 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) value of 0.821 indicates that 82.1% of the variation in employee performance can be explained by job stress and organizational support variables, while the remaining 17.9% is influenced by other variables outside this study.*

Keywords: *Employee Performance; Job Stress; Multiple Linear Regression; Organizational Support; Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Cabang Sengeti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi Cabang Sengeti yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang sebelumnya telah melalui uji instrumen (validitas dan reliabilitas) serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($< 0,05$). Dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$). Secara simultan, stres kerja dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 ($< 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,821 menunjukkan bahwa 82,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan dukungan organisasi, sedangkan sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Stres Kerja; Regresi Linier Berganda; Dukungan Organisasi; Produktivitas Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena berperan dalam mengelola tenaga kerja sebagai aset strategis perusahaan (Sofyandi & Garniwa, 2020). Sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai elemen utama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Firdaus & Hidayati, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal agar mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berkontribusi terhadap daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Amanda et al., 2022). Dalam era persaingan global, organisasi dituntut untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif dan berkelanjutan (Rahmawati, 2024). Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, lingkungan kerja yang dinamis, serta beban kerja yang berlebihan (Zahrah & Yuliana, 2025). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya motivasi kerja, meningkatnya kelelahan, serta penurunan kinerja karyawan. Namun demikian, dalam kondisi tertentu stres kerja juga dapat memberikan dampak positif apabila berada pada tingkat yang optimal, karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Yulinar, 2023).

Selain stres kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan mereka (Ajeng, 2024). Ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan dari organisasi, mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, komitmen yang kuat, serta loyalitas terhadap organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Sari, 2023).

Bank Jambi merupakan bank milik Pemerintah Daerah Provinsi Jambi dan Pemerintah Kabupaten/Kota se-Provinsi Jambi yang berperan dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah serta memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang jasa perbankan, khususnya bagi pelaku Usaha Kecil Menengah (UKM), melalui pengelolaan yang profesional dan menerapkan prinsip kehati-hatian. Dalam operasionalnya, Bank Jambi Kantor Cabang Sengeti memiliki struktur organisasi dengan total 33 karyawan. Berdasarkan data tahun 2023–2026, struktur jabatan relatif stabil terutama pada posisi pimpinan dan manajerial seperti Pemimpin Cabang, Wakil Pemimpin Cabang, dan Head. Namun demikian, terjadi dinamika pada posisi pelaksana, yaitu sebanyak 4 orang pada tahun 2023 dan 2024, meningkat menjadi 5 orang pada tahun 2025, dan kembali menjadi 4 orang pada tahun 2026. Perubahan tersebut menunjukkan adanya

dinamika beban kerja pada tingkat operasional yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja bagi karyawan dalam menghadapi tuntutan pelayanan perbankan.

Perubahan jumlah karyawan pada posisi pelaksana di Bank Jambi Kantor Cabang Sengeti selama periode 2023–2026 menunjukkan adanya dinamika dalam pembagian beban kerja pada tingkat operasional. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas serta memberikan pelayanan kepada nasabah. Apabila tekanan kerja tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan serta menjaga kinerja agar tetap optimal. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di Bank Jambi Kantor Cabang Sengeti.

Putri et al (2024) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,324 (32,4%). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori rendah hingga sedang. Selain itu, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan stres kerja cenderung diikuti dengan perubahan pada kinerja karyawan. Namun, pengaruh yang dihasilkan tidak dominan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar stres kerja yang juga memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Cabang Sengeti, (2) mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Cabang Sengeti, (3) mengetahui pengaruh stres kerja dan dukungan organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jambi Cabang Sengeti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan stres kerja, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Perilaku Organisasi

Teori perilaku organisasi merupakan suatu kajian dalam manajemen yang mempelajari bagaimana individu dan kelompok berperilaku di dalam suatu organisasi serta bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi efektivitas organisasi. Menurut Robbins & Judge (2022) perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Teori ini menekankan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja, hubungan sosial, serta sistem organisasi yang berlaku. Dengan demikian, perilaku organisasi menjadi dasar penting dalam memahami interaksi antara stres kerja, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang sering dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya akibat adanya tekanan atau tuntutan kerja (Mahayani et al., 2022). Menurut Sedarmayanti (2020) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, yang dapat timbul akibat adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan individu. Stres kerja muncul ketika karyawan tidak mampu menyesuaikan diri terhadap tekanan yang berasal dari lingkungan kerja. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang dapat ditunjukkan melalui gejala emosional, fisik, maupun perilaku.

Indikator stres kerja dalam penelitian ini meliputi beban kerja berlebihan, tekanan waktu (*deadline*), konflik peran, lingkungan kerja, dan hubungan kerja. Beban kerja berlebihan berkaitan dengan tugas yang melebihi kapasitas karyawan, sedangkan tekanan waktu terkait batas penyelesaian pekerjaan. Konflik peran muncul akibat tuntutan kerja yang tidak sejalan, lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi kerja, dan hubungan kerja mencerminkan interaksi dengan atasan maupun rekan kerja.

Dukungan Organisasi

Menurut Prasetya & Rini (2023). dukungan organisasi berkaitan dengan sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap kebutuhan mereka serta menghargai kontribusi yang diberikan. Menurut Robbins & Judge (2022) dukungan organisasi berkaitan dengan sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap kebutuhan mereka serta menghargai kontribusi yang diberikan. Dukungan tersebut mencerminkan hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Indikator dukungan organisasi dalam penelitian ini meliputi penghargaan dari organisasi, kepedulian terhadap kesejahteraan, dukungan atasan, keadilan organisasi, dan fasilitas kerja. Penghargaan dari organisasi mencerminkan apresiasi terhadap kontribusi karyawan, sedangkan kepedulian terhadap kesejahteraan berkaitan dengan perhatian organisasi terhadap kondisi karyawan. Dukungan atasan menunjukkan peran pimpinan dalam membimbing karyawan, keadilan organisasi mencerminkan perlakuan yang adil, dan fasilitas kerja berkaitan dengan sarana pendukung pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi. Raharjo (2022) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, serta kesempatan yang tersedia. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerjasama. Kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian hasil pekerjaan, kuantitas kerja dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dengan kemampuan memenuhi deadline, tanggung jawab dengan kesadaran menyelesaikan tugas, dan kerjasama dengan kemampuan bekerja sama dalam tim.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dalam penelitian kuantitatif, variabel yang digunakan berupa data angka-angka yang dapat dianalisis. Penelitian kuantitatif memiliki asumsi untuk menguji teori-teori secara deduktif, mencegah munculnya bias, mengontrol penjelas alternatif, mampu menggeneralisasi dan menerapkan kembali penemuannya (Sugiyono, 2023) Penelitian ini berupaya untuk mengetahui informasi tentang pengaruh stres kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi Cabang Sengeti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi Cabang Sengeti yang berjumlah 33 orang. Menurut Sugiyono (2023) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang. Sejalan dengan pendapat Arikunto (2018) yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka lebih baik seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu stres kerja, dukungan organisasi, dan kinerja karyawan. Pengukuran kuesioner menggunakan skala *Likert*, yang terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu SS, S, TS dan STS.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, model regresi digunakan untuk

menganalisis pengaruh stres kerja (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan

B_1X_1 : Koefisien Regresi Valriabel Stres Kerja

B_2X_2 : Koefisien Regresi Valriabel Dukungan Organisasi

a : Konstalnta

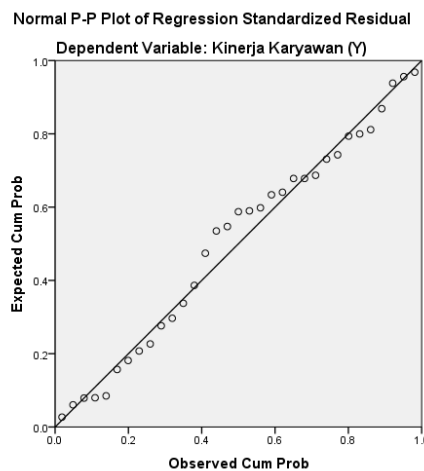
e : *Error*

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting dilakukan sebagai salah satu syarat dalam analisis regresi agar hasil yang diperoleh dapat memberikan estimasi yang akurat dan tidak bias.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data residual dalam penelitian ini mendekati distribusi normal.

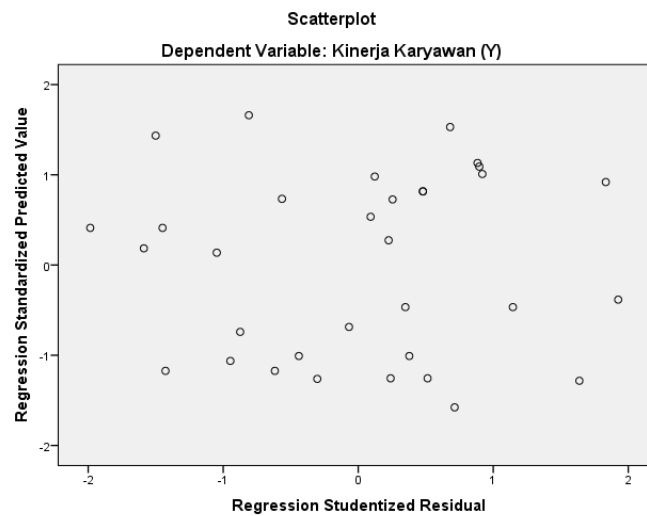
Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara jelas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Colinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.679	5.892			
	Stres Kerja (X1)	.393	.140	.456	.985	1.016
	Dukungan Organisasi (X2)	.054	.141	.063	.985	1.016

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel stres kerja (X1) dan dukungan organisasi (X2) sebesar 0,985, sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,016. Nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heterokedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan dan hasil analisis dapat dipercaya.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah garis nol. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu stres kerja (X1) dan dukungan organisasi (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	45.679	5.892		7.752	.000
	Stres Kerja (X)	.393	.140	.456	2.807	.009
	Dukungan Organisasi (X2)	.054	.141	.063	.385	.003

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 45,679 + 0,393X_1 + 0,054X_2$.

Nilai konstanta sebesar 45,679 menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja dan dukungan organisasi bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 45,679. Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,393 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393, sedangkan koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0,054 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dukungan organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,054, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t parsial, uji F Simultan dan koefisien determinansi (R^2).

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu stres kerja dan dukungan organisasi, terhadap kinerja karyawan secara individu. Berikut hasil uji t Parsial.

Tabel 3. Hasil Uji t Parsial.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	45.679	5.892		7.752	.000
	Stres Kerja (X)	.393	.140	.456	2.807	.009
	Dukungan Organisasi (X2)	.054	.141	.063	.385	.003

Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel stres kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,807 dengan nilai signifikansi 0,009. Karena t hitung (2,807) > t tabel (1,697) dan nilai signifikansi < 0,05, maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan, variabel dukungan organisasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,853 dengan nilai signifikansi 0,003. Karena t hitung (1,853) > t tabel (1,697) dan nilai signifikansi < 0,05, maka dukungan organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini hasil uji F Simultan.

Tabel 4. Hasil Uji F Simultan.

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.960	2	62.480	4.213	.024
	Residual	444.919	30	14.831		
	Total	569.879	32			

Berdasarkan hasil uji F simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 4,213 dengan nilai signifikansi 0,024. Karena F hitung (4,213) > F tabel (3,32) dan nilai signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel stres kerja dan dukungan organisasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Berikut hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^{al}	.821	.783	3.851

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,783 yang menunjukkan bahwa sebesar 78,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan dukungan organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun faktor individual karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi Cabang Sengeti

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,393 dengan nilai t hitung sebesar 2,807 dan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Dalam perspektif teori Perilaku Organisasi Robbins & Judge (2022) stres kerja tidak selalu bersifat negatif, melainkan dapat memberikan dampak positif apabila berada pada tingkat yang moderat. Robbins & Judge menjelaskan bahwa stres dalam tingkat tertentu dapat meningkatkan energi, fokus, dan dorongan individu untuk mencapai target kerja (*eustress*). Namun, apabila stres terlalu tinggi maka akan menurunkan kinerja (Hermawan, 2024).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Ajeng (2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tekanan kerja yang terkontrol dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan masih berada pada tingkat yang optimal sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi Cabang Sengeti

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0,054 dengan nilai t hitung sebesar 0,385 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun besarnya pengaruh relatif kecil dibandingkan variabel stres kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya, peningkatan dukungan organisasi tetap memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan walaupun tidak dominan.

Dalam perspektif teori Perilaku Organisasi Robbins & Judge (2022) dukungan organisasi merupakan bentuk persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Robbins & Judge menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, maka akan muncul rasa timbal balik (*reciprocity*)

yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, keterlibatan kerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Suciati & Deswarta, 2024).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Prasetya & Rini, (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan sudah cukup baik sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja.

Pengaruh Stres Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jambi Cabang Sengeti

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 4,213 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,821 menunjukkan bahwa sebesar 82,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Dalam perspektif teori Perilaku Organisasi Robbins & Judge (2022) kinerja individu merupakan hasil interaksi antara faktor psikologis individu dan faktor lingkungan organisasi. Stres kerja merepresentasikan kondisi psikologis individu yang dapat memengaruhi fokus dan energi kerja, sedangkan dukungan organisasi mencerminkan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi motivasi serta sikap kerja karyawan. Robbins & Judge menjelaskan bahwa kinerja optimal dapat tercapai apabila tekanan kerja rendah dan organisasi memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan (Yustikasari & Salntoso, 2023).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ajeng (2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kombinasi antara stres kerja yang terkelola dengan baik dan dukungan organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, sedangkan dukungan organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Secara simultan, stres kerja dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Selain itu, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 78,3%, sedangkan sisanya sebesar 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan stres kerja dan semakin tinggi dukungan organisasi yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Perusahaan disarankan untuk mengelola stres kerja karyawan melalui pembagian beban kerja yang lebih seimbang, peningkatan efektivitas manajemen kerja, serta pemberian waktu istirahat yang cukup agar kinerja tetap optimal. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan dukungan organisasi melalui perhatian terhadap kebutuhan karyawan, pemberian apresiasi atas kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, karyawan diharapkan mampu mengelola stres kerja dengan baik melalui peningkatan manajemen waktu, menjaga kesehatan, serta membangun komunikasi yang efektif dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga stres kerja dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- ALjeng, F. AL. (2024). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(8), 1–16.
- ALli, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- ALmanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4), 2851–2858. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i4.3931>
- ALrikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. AL. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Ghozali, I. (2021). *ALplikasi ALnalisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 193.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Mahayani, K. AL. M., Widyani, AL. AL. D., & Saraswati, N. P. AL. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Cabang Bali. *Jurnal EMALS*, 3(10), 18–27.
- Mangkunegara, AL. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Prasetya, M. H. B., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal. *INOVALSI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 417–422.
- Putri, D. T. AL., Siregar, M. AL. G., Daulay, S. P., Mahendra, AL. F. R., & ALstuty, D. AL. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di PT Sei Mangkei Nusantara Tiga. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(3), 3865–3871.
- Rahardjo, D. AL. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima ALgus Teknik.
- Rahmawati, AL. (2024). *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fajar Farmatama Jakarta Selatan , baik pengaruhnya*. 4(4), 617–628.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHALIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sedarmayanti. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika ALditama. Bandung.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Fakultas Bisnis dan Managemen Universitas Widyatama*. Tahta Media Group: Klaten.
- Suciati, T. AL., & Deswarta. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *ALL-Walam:Jurnal Ilmiah Keagamaan*, 18(1), 58–79.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. ALlfabeta, CV.
- Yulinar. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pengemudi Gojek di DKI Jakarta). In *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*. (Vol. 3, Issue 17). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

Yustikasari, S. AL. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *ALL-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>

Zahrah, L., & Yuliana, L. (2025). Dampak Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor F & B dan Keuangan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 261–269.