

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) KANTOR A.RIVAI PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Muhammad Farhan Miftah Farid

Nim : 212021164

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) KANTOR A.RIVAI PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Muhammad Farhan Miftah Farid

Nim : 212021164

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Farhan Miftah Farid

NIM : 212021164

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi: Pengaruh motivasi, Beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor A.Rivai Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025



akan,

Muhammad Farhan Miftah Farid

NIM: 212021164

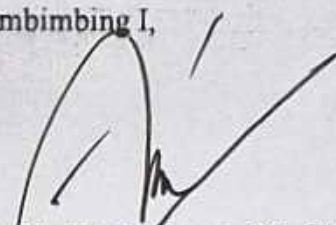
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh motivasi, Beban kerja dan Stres kerja
terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat
Indonesia (Persero) kantor A.Rivai Palembang.
Nama : Muhammad Farhan Mitah Farid
NIM : 212021164
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan Pada
Tanggal: September 2025
Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.
NIDN: 0221036902

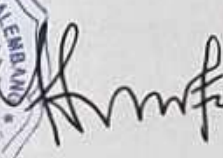

Dr. Dinarossi Utami S.E., M.Si.
NIDN: 0220018901

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Bisa Karena Biasa”

“Ilmu Tanpa Amal Adalah Kesia-siaan”

“Pikiran Positif Membawa Kehidupan yang Lebih Baik”

“Nikmati Setiap Momen, Sekecil Apapun”

“Hiduplah Seperti Gary”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillahirobbilalamiin, Setelah melalui perjuangan yang panjang saya ingin menyampaikan rasa syukur, bahagia dan haru kepada orang-orang yang telah dengan sabar dan ikhlas merawat, menunggu dan menghadapi segala keinginan maupun tingkah laku saya :

- Kepada ayah saya Adam Husin yang telah menjadi sosok yang saya panuti maupun sosok yang selalu saya contoh dalam hal sikap, perbuatan dan kepribadian. Saya selalu merasa sangat bersyukur karena telah dirawat dan dibesarkan dengan sebaik mungkin, saya hanya dapat menyampaikan banyak-banyak terimakasih karena telah membimbing dan mengajarkan banyak hal baik yang mungkin saya lewatkan dan sudah membagikan banyak momen dan kenangan yang sangat berharga. Sesuai dengan keinginan ayah dan janji saya sendiri untuk menyelesaikan sarjana secepatnya.

- Kepada Ibu saya Fadhilah yang sangat saya sayangi dan cintai saya selalu ingin mengucapkan terimakasih dan maaf karena selalu direpotkan dengan segala tindakan maupun tingkah laku saya yang seringkali tanpa sadar telah melukai maupun menyinggung hati ibu. Skripsi ini saya tulis sebagai rasa bangga, syukur dan haru saya untuk ibu yang telah banyak berkorban demi kehidupan sehari-hari dan pendidikan saya. Saya sangat bersyukur karena telah dibesarkan dan didik oleh sosok seorang ibu yang sangat saya banggakan, sekali lagi saya hanya ingin mengucapkan banyak-banyak terimakasih karena telah sabar membesarkan saya sampai dengan sekarang.
- Kepada kedua kakak saya M. Azief Fachreza dan Haris Fahmi. Terimakasih telah mendukung, percaya dan selalu mendoakan walaupun tanpa sepengetahuan saya dan saya sangat berterimakasih Karena selalu peduli, menanyakan keadaan saya, selalu percaya dan mendukung saya secara diam-diam, karena dengan itu saya selalu merasa bahwa selalu ada seseorang yang mendukung saya dan percaya kepada saya tanpa saya minta dan tanpa saya ketahui.
- Kepada seluruh keluarga besarku, terimakasih atas dukungan, bantuan dan semangat yang telah diberikan untuk saya.
- Dan kepada diri saya sendiri, Muhammad Farhan Miftah Farid. Terimakasih dan apresiasi yang sebesar-besarnya karena telah selalu percaya dan bersyukur pada diri sendiri karena sudah bisa sampai sejauh sekarang

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor A. Rivai Palembang”**. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (**Adam Husin**) dan Ibunda (**Fadhilah**) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam- dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si, dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Bapak Amidi, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Kantor A. Rivai Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
8. Terkhusus untuk keluarga saya yang sudah selalu percaya, memberikan dukungan dan mendoakan saya secara maksimal untuk saya bisa sampai dengan sekarang yang dapat menyelesaikan skripsi saya.

9. Sahabat satu angkatan saya Faiz, Sauki, Vander, Siddiq dan Daffa yang selalu ada di setiap waktu untuk saya.
10. Teman satu bimbingan saya yang telah menjadi semangat dan motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu saya dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah- Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, September 2025

Muhammad Farhan Miftah Farid

DAFTAR ISI

Halaman Cover.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Daftar Isi.....	vi
Halaman Daftar Tabel.....	v
Halaman Lampiran.....	vi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel.....	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Data yang Diperlukan.....	20
F. Metode Pengumpulan Data.....	31
G. Analisis Data dan Teknik analisis.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan Hasil penelitian	65

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	76
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA.....	78
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	
----------------------	--

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Penilaian Kinerja.....	3
Tabel I.2	Data Pra-Riset.....	5
Tabel III.1	Variabel, Definisi Variabel dan Indikator.....	27
Tabel III.2	Populasi.....	29
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..	44
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..	44
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	45
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel IV.6	Uji Reliabilitas.....	48
Tabel IV.7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV.8	Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi..	51
Tabel IV.9	Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	54
Tabel IV.10	Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	56
Tabel IV.11	Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel IV.12	Uji F.....	61
Tabel IV.13	Uji t.....	63
Tabel IV.14	Koeisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran.....	25
-------------	-------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian.....
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian.....
Lampiran 3	Tabulasi Data.....
Lampiran 4	Karakteristik Responden.....
Lampiran 5	Frekuensi Jawaban Responden.....
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....
Lampiran 7	Hasil Regresi Linier Berganda.....
Lampiran 8	Tabel r.....
Lampiran 9	Tabel F.....
Lampiran 10	Tabel t.....
Lampiran 11	Surat Keterangan Lunas BPP.....
Lampiran 12	Surat Keterangan Selesai Penelitian.....
Lampiran 13	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....
Lampiran 14	Hasil Turnitin.....
Lampiran 15	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer.....
Lampiran 16	Sertifikat Komputer Bisnis.....
Lampiran 17	Sertifikat Pengembangan SDM.....
Lampiran 18	Sertifikat Penerapan Budaya Kerja.....
Lampiran 19	Certified Human Resources Management Professional.....
Lampiran 20	Regresi Linier Berganda.....
Lampiran 21	Sertifikat Etika dan Keterampilan.....
Lampiran 22	Hasil Cek Plagiarisme.....
Lampiran 23	Biodata Penulis.....

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT
INDONESIA (PERSERO) KANTOR A.RIVAI PALEMBANG**

ABSTRAK

Muhammad Farhan Miftah Farid/ 212021164/ Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor A. Rivai Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor A. Rivai Palembang. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 62 karyawan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan ialah regresi linier berganda (SPSS versi 26). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh secara signifikan Motivasi, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor A. Rivai Palembang. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa motivasi, beban kerja dan stress kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor A.Rivai Palembang, sebesar 84,6%.

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

**THE EFFECT OF MOTIVATION, WORKLOAD AND WORK
STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) A.RIVAI PALEMBANG
OFFICE**

ABSTRACT

Muhammad Farhan Miftah Farid/ 212021164/ The Influence of Motivation, Workload and Job Stress on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) A. Rivai Palembang Office/ Human Resource Management

This study aims to determine the influence of motivation, workload and job stress on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) A. Rivai Palembang office. This type of research is associative which aims to determine the influence between two or more variables. The data collection method uses a questionnaire distributed to 62 employees as respondents. The analysis tool used is multiple linear regression (SPSS version 26). The results of the study indicate that there is a significant influence of motivation, workload and job stress on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) A. Rivai Palembang office. The coefficient of determination shows that motivation, workload and job stress are able to contribute to the rise and fall of employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) A. Rivai Palembang office, amounting to 84.6%.

Keywords: Motivation, Workload, Job Stress, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang membawa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang harus dikembangkan secara berkelanjutan untuk mendukung keberhasilan organisasi Menurut Michael Armstrong (2022:13), Sumber daya manusia adalah individu yang memberikan kontribusi produktif dalam organisasi dan perlu dikelola dengan strategi yang tepat agar organisasi dapat bersaing dan berkembang Menurut Ivancevich, dkk (2020:5), jadi sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam dunia perbankan yang bersifat dinamis dan kompetitif. Karyawan tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, namun juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara dalam Zayd dan Habiburrahman (2022:45) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang dinilai dari dua aspek utama, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, sehingga bukan hanya jumlah atau banyaknya pekerjaan yang diselesaikan yang menjadi ukuran, tetapi juga seberapa tepat, baik, dan sesuai standar hasil kerja tersebut. Dengan kata lain,

kinerja merupakan kombinasi antara efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, yang menjadi dasar penting bagi organisasi untuk menilai keberhasilan dan kontribusi setiap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hasibuan (2020:141) menyebutkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat muncul dari dalam diri sendiri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), dan keduanya saling memengaruhi semangat kerja seseorang.

Selain motivasi, beban kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan performa kerja karyawan. Wibowo (2020:67) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat tanpa diimbangi kemampuan dan waktu yang cukup akan menyebabkan penurunan produktivitas, kelelahan, dan bahkan memicu konflik di tempat kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah stres kerja. Mangkunegara (2020:157) menyebutkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang, yang timbul karena ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik akan berdampak pada

menurunnya efisiensi kerja, meningkatnya absensi, dan turunnya motivasi serta loyalitas terhadap perusahaan.

PT. Bank BRI Kantor A. Rivai Palembang adalah salah satu unit kerja dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang bergerak di bidang layanan perbankan. Berlokasi di pusat Kota Palembang, kantor ini melayani berbagai kebutuhan transaksi dan keuangan masyarakat dengan produk dan layanan yang terus berkembang. Sejak berdiri, kantor ini berperan aktif dalam mendukung inklusi keuangan serta pemberdayaan ekonomi, khususnya di sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dengan pelayanan yang profesional dan pemanfaatan teknologi digital, Bank BRI Kantor A. Rivai terus menunjukkan komitmennya dalam menyediakan akses keuangan yang mudah, cepat, dan terpercaya. Visi unit ini sejalan dengan visi BRI secara keseluruhan, yaitu menjadi bank yang paling fokus pada nasabah dan unggul dalam pelayanan UMKM di Indonesia.

Tabel I.I
Penilaian Kinerja

PT Bank Rakyat Indonesia Kantor A. Rivai Palembang

Tahun	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Tidak Baik	Jumlah
2022	21	136	3	-	160
2023	18	137	4	1	160
2024	17	137	4	2	160

Sumber : PT Bank Rakyat Indonesia Kantor A. Rivai Palembang

Berdasarkan data penilaian kinerja, terlihat bahwa kualitas kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor A. Rivai Palembang mengalami tren penurunan. Meskipun mayoritas karyawan berada dalam kategori “baik”, proporsi karyawan dengan kinerja “sangat baik” menurun dari tahun ke tahun, sementara kategori “cukup baik” dan “tidak baik” mengalami peningkatan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa target perusahaan belum tercapai secara menyeluruh dan menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan yang rendah dapat merugikan perusahaan. Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor A. Rivai Palembang, tingkat kinerja karyawan tergolong kurang baik. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan dan karakteristik karyawan, yang berdampak pada kinerja yang kurang optimal.

Berdasarkan Dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat kinerja karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor A. Rivai Palembang, penulis menggunakan metode survei dengan kuesioner. Temuan dari survei ini kemudian disajikan dalam bentuk tabel pada bagian 1.2.

Tabel I.II
Hasil Data Pra-Riset
PT. Bank Rakyat Indonesia

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Motivasi			
1	Daya dorong karyawan tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan	18	22
2	Antusiasme karyawan tinggi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan	15	25
3	komitmen karyawan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	19	21
4	ketekunan karyawan tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	22	18
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas ang sejalan dengan tujuan pribadinya	24	16
Beban Kerja			
1	Karyawan merasa beban kerja saat ini cukup ringan sesuai standar operasional prosedur (SOP)	9	31
2	Karyawan jarang membawa pekerjaan ke luar jam kerja	7	33
3	Karyawan merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas cukup	16	24
4	Karyawan merasa lingkungan kerja saat ini sudah baik	28	12
Stres Kerja			
1	Karyawan tidak merasa kesulitan dalam berkonsentrasi	14	26
2	Karyawan tidak merasa kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu	13	27
3	Karyawan tidak merasa kelelahan akibat pekerjaan	11	29
4	Karyawan tidak merasa mengalami perubahan emosional	30	10
5	Karyawan tidak merasa menalami perubahan dalam berhubungan sosial	31	9

Sumber : Hasil kuesioner, Mei 2025

Berdasarkan tabel pra-riset yang dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor A. Rivai Palembang, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mampu menyelesaikan semua tugas harian secara konsisten. Kondisi ini mencerminkan adanya ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas

yang dapat disebabkan oleh kurangnya perencanaan kerja, keterbatasan waktu, atau kesulitan dalam manajemen tugas. Selain itu, karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja, yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak dapat diselesaikan dalam waktu kerja normal. Di sisi lain, mayoritas karyawan tidak selalu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas dan capaian kerja belum optimal, yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Dalam aspek motivasi kerja, pra-riset menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki dorongan yang rendah untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan, menyelesaikan tugas tepat waktu, maupun dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya bentuk apresiasi atau tantangan kerja yang sesuai dengan karakteristik individu. Ketika motivasi kerja rendah, karyawan cenderung menunjukkan sikap pasif, bekerja tanpa semangat, serta kurang memiliki inisiatif dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Keadaan ini tentu berdampak langsung terhadap menurunnya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan pra-riset di atas, sebagian besar karyawan merasa bahwa beban kerja yang mereka hadapi cukup berat. Mereka juga mengaku sering harus membawa pekerjaan ke luar jam kerja untuk menyelesaikan tanggung jawab yang ada. Selain itu, sebagian besar merasa bahwa waktu kerja yang tersedia tidak cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas harian. Permasalahan ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan yang

dibebankan dengan kapasitas waktu dan energi yang dimiliki karyawan. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan kelelahan, mengganggu pengelolaan waktu pribadi, serta meningkatkan potensi kesalahan dalam pekerjaan akibat tekanan yang terus-menerus.

Tingkat stres kerja yang tinggi juga menjadi salah satu temuan penting dalam pra-riset ini. Sebagian besar karyawan menyatakan mengalami stres yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan, kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta kelelahan akibat beban kerja yang berat dan berkelanjutan. Stres kerja yang tidak tertangani dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, menyebabkan gangguan kesehatan, dan memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Jika terus berlanjut, kondisi ini dapat mengarah pada burnout, menurunnya loyalitas terhadap perusahaan, hingga peningkatan tingkat ketidakhadiran karyawan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor A. Rivai Palembang sebagai salah satu lembaga keuangan milik negara memiliki peran penting dalam memberikan layanan perbankan kepada masyarakat, khususnya di wilayah Sumatera Selatan. Namun, dalam praktiknya ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan, seperti kesulitan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tingginya beban kerja, serta waktu kerja yang melebihi jam kerja normal. Akibat dari kondisi tersebut, banyak karyawan mengalami kelelahan, keterlambatan hadir di tempat kerja, berkurangnya waktu istirahat, bahkan muncul gejala stres dan penurunan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan diatas sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor A. Rivai Palembang.”

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi, Beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor A.Rivai Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor A.Rivai Palembang?
3. Adakah pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor A.Rivai Palembang?
4. Adakah pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor A.Rivai Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, Beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor A.Rivai Palembang

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor A.Rivai Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor A.Rivai Palembang
4. Untuk mengetahui Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor A.Rivai Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengalaman, serta penerapan ilmu yang telah diperoleh selama masa studi, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi dan masukan yang berguna dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan motivasi, mengelola beban kerja, dan mengatasi stres kerja guna mendorong kinerja karyawan secara optimal.

3. Bagi Almamater

Menjadi kontribusi dalam pengembangan referensi ilmiah di lingkungan akademik, khususnya dalam bidang manajemen, serta sebagai bahan pustaka bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Affini, D. N. (2022). Dampak Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Pembantu Cibubur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 145–153. <https://doi.org/10.31227/osf.io/xd2va>
- Andri, G. A., Anggraini, R., & Sjafitri, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 495–503. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1175>
- Bheno Benjiro Falah Zayd & Habiburahman Habiburahman (2023) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa COVID-19”
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilahude, N. N., Suka, A. A., & Rahmadani, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank SulutGo Suwawa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 12–20. <https://doi.org/10.31219/osf.io/vw28m>
- Iriansyah, P., Adriani, Z., & Sumarni, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 92–99. <https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.525>
- Jayadi, R. M., & Liana, L. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.

- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Libbaskara, W. P., & Kurniawati, D. T. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.11>.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mellyani, L., Salmawati, & Alimuddin, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Unit Luwu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 98–110. <https://doi.org/10.35794/jmb.v6i1.45109>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2019). *Burnout: The Cost of Caring*. Cambridge, MA: Malor Books.
- Nuraida, A., Nisa, M. K., & Fadilah, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bintaro Jaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(2), 121–131. <https://doi.org/10.31219/osf.io/rjt6m>
- Pfeffer, J. (2023). *Dying for a Paycheck: How Modern Management Harms Employee Health and Company Performance—and What We Can Do About It*. New York: Harper Business.
- Putra, Y., & Ramadhan, F. (2021). *Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Prasetyo, A., & Wahyuni, S. (2020). *Manajemen Beban Kerja*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sar, W. N. Z. A., & Saputra, R. F. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Bengkulu Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Terapan*, 5(3), 59–66. <https://doi.org/10.31227/osf.io/cwhd7>
- Sari, N., & Afrilia, F. (2024). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Edisi Kedua). Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Triatmaja, I. D. R., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 10(3), 1–10.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.