

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
BNI SYARIAH CABANG PALEMBANG**



Oleh :

Riska Ambarsari

NIM: 13180205

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang Untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya Perbankan Syariah
(A.Md)**

PALEMBANG

2016

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH**

: Riska Ambarsari

: 13180205/D3 Perbankan Syariah

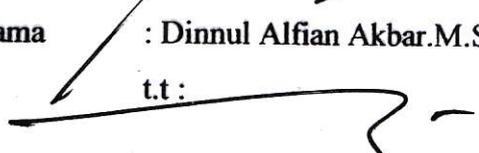
: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah
Cabang Palembang.

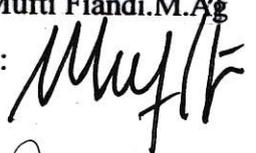
m ujian munaqosyah pada tanggal 28 September 2016

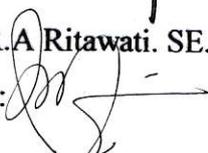
PANITIA UJIAN TUGAS AKHIR

Pembimbing Utama : Rudi Aryanto. S.Si. M.Si
t.t: 

Pembimbing Kedua : Mismiwati. SE. MP
t.t: 

Penguji Utama : Dinnul Alfian Akbar. M.Si
t.t: 

Penguji Kedua : Mufti Fiandi. M.Ag
t.t: 

Ketua : R. A Ritawati. SE. M.H.I
t.t: 

Sekretaris : Hilda. SE. M.Si

t.t: 

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa, Tugas Akhir ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi didalam karya ini tidak terdapat di karya yang pernah diajukan orang lain atau kelompok lain untuk memperoleh gelar akademisi di suatu Instansi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan penulis tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah diterbitkan orang lain atau kelompok lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka.

Palembang, Agustus 2016



Riska Ambarsari

NIM: 13180205

MOTTO dan persembahan

Motto

"Kehidupan ini ibarat satu arah. Seberapa banyak pun perubahan rute yang kamu tempuh, tidak satupun akan membawa kamu kembali. Begitu kamu mengetahui dan menerima hal itu, kehidupan akan tampak menjadi jauh lebih sederhana."

KUPERSEMBAHKAN KEPADA

Ayah (Subardi) dan Ibunda (Gusmiati) yang sangat aku cintai dan aku sayangi yang tidak pernah lelah membantu dan mendoa'akan aku, demi tercapainya kesuksesanku.

Untuk Almh. Ayunda Riski Andriyati tersayang.

Untuk Adikku Muhammad Ridho Saputra tersayang.

Untuk keluarga besar yang telah memberi dukungan baik pesan maupun moril.

Untuk sahabat-sahabatku tersayang Shella, Sri, Sori, Dian.

Almamater yang kubanggakan.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi yang dipakai dalam skripsi ini adalah Pedoman Transliterasi Arab-Indonesia berdasarkan Surat Keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawahnya
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>l	D	-
ذ	Z a>l	Z	z dengan titik di atasnya
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawahnya
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawahnya
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawahnya
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawahnya
ع	'Ain	'	Komater balik di atasnya
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Konsonan Rangkap

Konsonan Rangkap, termasuk tanda *Syad|d|ah*, ditulis lengkap
 أحمدية : ditulis *Ah}madiyyah*

C. Ta' Marbutah di akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia.
جماعة : ditulis *jamā'ah*
2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis t.
نعمة الله : ditulis *ni'matullāh*
زكاة الفطر : ditulis *zakātul-fitri*

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis i, dan dammah ditulis u

E. Vokal Panjang

1. a panjang ditulis a>, i panjang ditulis i> dan u panjang ditulis u>, masing-masing dengan tanda ($\bar{\quad}$) di atasnya
2. Fathah + ya>' tanpa dua titik yang dimatikan ditulis ai, dan fathah + wa>wu mati ditulis au

F. Vokal-vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof (')

أنتم : ditulis *a'antum*
مؤنث : ditulis *mu'annas*

G. Kata Sandang Alief + La>m

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah ditulis al-
القرآن : ditulis *al-Qur'an*
2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf i diganti dengan huruf syamsiyah yang mengikutinya
الشيعة : ditulis *asy-syī'ah*

H. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

I. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut
شيخ الإسلام : ditulis *syaiikh al-Islām* atau *syaiikhul-Islām*

J. Lain-Lain.

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, para sahabat dan umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan Tugas Akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Perbankan Syariah. Judul yang penulis ajukan adalah Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini jauh dari kata sempurna sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan di masa yang akan datang. Dalam penyusunan dan penulisan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Nabi Muhammad SAW sebagai teladan yang baik bagi umatnya.

3. Ibunda saya tercinta Gusmiati dan Ayahanda saya tersayang Subardi, yang tak henti-hentinya memberikan dukungan baik moril maupun materil serta cinta, kasih sayang dan doa yang selalu penulis terima.
4. Keluarga besar yang telah memberikan dukungannya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. M. Sirozi. M.,Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
6. Ibu Dr. Qodariah Barkah. M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
7. Bapak Mufti Fiandi, M, Ag selaku Ketua Prodi, dan Ibu Ritawati, SE., M.H.I selaku Sekertaris Prodi Diploma III Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
8. Bapak Rudi Aryanto, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Mismiwati, SE,MP selaku pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri raden Fatah Palembang.
10. Bapak Nirwan Purnama, selaku Kepala Cabang di Bank BNI Syariah Cabang Palembang, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

11. Seluruh staff karyawan Bank BNI Syariah Palembang yang telah memberikan bantuannya.
12. Sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu mendukung serta memberi motivasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini, Khususnya D3 Perbankan Syariah angkatan 2013.
13. Untuk anggota Bank Kampus, terima kasih atas semua bentuk dukungan dan semangat yang telah diberikan sehingga Tugas Akhir ini dapat penulis selesaikan.
14. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Diploma III Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Semoga kebaikan yang telah diberikan menjadi amal shaleh dan mendapat imbalan dari Allah SWT. Besar harapan penulis agar Tugas Akhir ini dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya serta bermanfaat untuk kita semua. Aamiin yaa Rabbal'alam.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Agustus 2016

Riska Ambarsari

NIM : 13180205

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Definisi Sumber Daya Manusia	8
C. Kinerja.....	11
D. Penilaian Kinerja.....	13
E. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
F. Kepuasan Kerja	16

G. Stres Kerja.....	19
H. Penelitian Terdahulu	24
I. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Definisi Operasional Variabel.....	27
B. Jenis dan Sumber Data	28
C. Populasi dan Sampel Penelitian	29
D. Teknik Pengumpulan Data	30
E. Variabel-variabel Penelitian.....	32
F. Instrumen Penelitian.....	33
G. Teknik Analisa Data.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
B. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang.....	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.2 Usia Responden.....	39
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	40
Tabel 4.4 Jabatan Responden	40
Tabel 4.5 Lama Berkerja Responden	42
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel X.....	44
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Y.....	45
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel X.....	47
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Y.....	48
Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Sederhana.....	49
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	52
Tabel 4.13 Uji t (Pengujian Hipotesis)	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia – bukan mesin – dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.¹Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam dunia kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu

¹Veitzal Rivai Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), hlm.1

pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).²

Pada umumnya karyawan bank BNI Syariah Cabang Palembang bekerja dengan waktu yang relatif panjang dari pagi sampai sore bahkan hingga malam hari. Sebagai karyawan bank, mereka dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan pada hari itu juga. Merekapun juga dituntut untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Untuk menentukan kinerja baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaannya. Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerjanya. Kinerja karyawan dapat juga dilihat berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu yang sesuai dan tepat. Serta menyelesaikan pekerjaan yang melampaui standar pekerjaan sehingga dapat dikatakan kinerja yang baik.

Setiap karyawan bank BNI Syariah Cabang Palembang harus memiliki kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, dan motivasi kerja. Sebagai karyawan bank khususnya bagian *frontliner* yang bekerja berhubungan langsung dengan nasabah yang memiliki karakter yang berbeda-beda. Namun seorang karyawan harus memiliki sikap, perilaku dan kepribadian yang dapat membuat nasabah merasa senang dengan pelayanan yang diberikan. Namun disisi lain seorang karyawan juga hanya manusia biasa yang mempunyai keluarga, teman dan

²Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Erlangga, 2012), hlm. 231

sosial yang harus mereka jalani sebagai makhluk sosial. Mereka tetap dituntut untuk menjadi karyawan yang profesional dalam pekerjaan dan bertanggung jawab atas tugas-tugasnya sebagai seorang karyawan.

Bank BNI Syariah Cabang Palembang merupakan salah satu bank yang terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan. Peningkatan itu berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan bagi karyawan.

Sebagai manusia biasa, karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaannya untuk memberi kepuasan bagi nasabah sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginannya yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan BNI Syariah Cabang Palembang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga karyawan tidak merasa tekanan-tekanan kerja yang dapat menimbulkan stres pada karyawan.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat suatu tulisan yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerjadankinerjakaryawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sumber ilmu pengetahuan, wawasan serta pengalaman baru bagi penulis karena dengan adanya penelitian ini penulis dapat mengetahui mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

2. Bagi Bank BNI Syariah

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pihak BNI syariah untuk mengetahui sejauh mana Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari laporan penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan ilmiah untuk penelitian atau pembuatan karya ilmiah selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih jelas laporan penelitian yang akan ditulis, dilakukan pengelompokan materi menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka. Bab ini terdapat empat bagian yaitu pertama landasan teori yang berisi uraian telaah literatur, referensi, jurnal, artikel, dan lain-lain, yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Referensi ini juga digunakan sebagai dasar untuk melakukan analisis terhadap masalah. Kedua penelitian dan pengkajiaan yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Ketiga kerangka pemikiran berisi kesimpulan dari telaah literatur yang digunakan untuk menyusun asumsi atau hipotesis. Dan bagian keempat adalah hipotesis yang dikemukakan.

BAB III Metode Penelitian. Bab ini menguraikan tentang metode pengkajian masalah, data penelitian yang berisi antara lain variabel penelitian, karakteristik data, disertai penjelasan tentang prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan. Bab ini dibahas secara lebih mendalam tentang uraian penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian dan analisis data serta pembahasan hasil-hasil dan interpretasi yang diperoleh dari penelitian.

BAB V Penutup. Bab ini merupakan penutup dari penulisan penelitian dan berisi tentang kesimpulan dari pembahasan bab-bab yang telah diuraikan sebelumnya dan saran-saran yang dapat diberikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal-hal pokok dalam MSDM ini adalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.³

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.⁴

Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008, hlm. 21

⁴ Veitzal Rivai Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 4

pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Menurut Schuler, *et al*, mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.⁵

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

B. Definisi Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.⁶

⁵ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2012, hlm 5-6

⁶ *Ibid*, hlm 2

Semula SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*”(tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).⁷

Menurut Werther dan Davis di dalam buku Edy Sutrisno menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, sedangkan dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya.⁸ Sebagaimana yang terdapat dalam kandungan Q.S At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ.⁹

Artinya : *"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*.

⁷ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2012, hlm 3

⁸ *Ibid*, hlm 4

⁹ Q.S At-Taubah ayat 105

Menurut mujahid ayat ini merupakan ancaman dari Allah SWT terhadap orang-orang yang menyalahi perintah-perintah-Nya, yaitu bahwa aneka amal mereka akan ditampilkan kepada Allah yang maha suci lagi Maha tinggi, kepada Rasulullah dan kepada kaum mukminin. Hal ini pasti terjadi di hari kiamat sebagaimana Allah berfirman, “Pada hari itu kamu dihadapkan (kepada Tuhanmu). Tiada sesuatupun dari keadaanmu yang tersembunyi (bagi Allah) “(al-Haaqqah : 18) dan firman Allah, “Dan dikeluarkanlah apa yang terdapat didalam hari,” dan terkadang amal itu pun ditampakkan kepada manusia didunia.¹⁰

Menurut Ahmad meriwayatkan dari Anas bahwasannya Rasulullah SAW bersabda (519), “Tidak selayaknya kamu terpesona oleh amal seseorang sebelum kamu melihat amal terakhirnya. Sesungguhnya seseorang itu melakukan amal saleh pada suatu waktu dari usianya atau pada sejak masanya. Jika dia mati dalam keadaan demikian, maka dia masuk surga. Kemudian dia berubah, lalu melakukan amal buruk. Sesungguhnya seorang hamba itu pasti melakukan amal buruk pada sebagian dari masanya. Jika dia mati dalam keadaan demikian, maka dia masuk neraka, kemudian dia berubah, lalu melakukan amal saleh. Jika Allah menghendaki kebaikan kepada hamba-Nya, maka Dia membuatnya beramal baik sebelum dia mati.”

¹⁰M. Nasib Ar-Rifa'i, *Kemudahan Dari Allah Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2* (Jakarta: Gema Insani, 1999) hal. 660

Dan pada hari kiamat, kalian wahai umat manusia, akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui rahasia-rahasiamu dan apa-apa yang kamu lakukan dengan terang-terangan. Dia mengetahui yang ghaib dan yang nyata, yang lahir dan yang batin, lantas memberitakan kepadamu tentang amal-amalmu. Kemudian dia membalasmu atas amal-amalmu. Jika baik maka baik pula balasannya dan jika buruk maka buruk pula balasannya. Ini merupakan pernyataan yang sangat tepat yang mengandung dorongan dan ancaman.¹¹

C. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹²

Menurut Helfrert, kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

¹¹Wahbah Az-Zuhaili. *Tafsir Al-Wasith Al-fatihah-At-Taubah* (Jakarta Gema Insani,2012) hal 806

¹²Veitzal Rivai dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta, 2013), hlm. 548-549

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.¹³

Menurut Lawler dan Porter, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentoso, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan cara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Miner, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Irianto, mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Sedangkan menurut Cormick dan Tiffin, mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.¹⁴

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

¹³ Ibid. hlm 604

¹⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 170-172

perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya.¹⁵

Kinerja merupakan singkatan dari *kinetika enegi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.¹⁶

D. Penilaian Kinerja

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.¹⁷

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui

¹⁵Veitzal Rivai dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta, 2013), hlm. 406

¹⁶Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia(Teori,aplikasi, dan penelitian)*.(Jakarta : Salemba empat,2015, hlm 5

¹⁷ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Erlangga,2012), hlm.231

kuantitas. Kualitas, waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

a. Jumlah Pekerja (Kuantitas)

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau sekelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan waktu tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

c. Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja

dalam seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan bekerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.¹⁸

E. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output. Ukuran produktivitas misalnya adalah output 55 unit diproduksi oleh kelompok yang terdiri dari empat orang pekerja dalam waktu seminggu.

b. Kualitas

¹⁸*Ibid*, hlm 234

Kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah tolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal *rating* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan.

d. *Cycle Time*

Cycle Time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses.

e. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan.

f. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per Unit.¹⁹

F. Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins,kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.²⁰

¹⁹ Wibowo.*manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,2014, hlm 160-161

Menurut Kreitner, *et al*, menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.²¹

Menurut Locke mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.²²

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.²³

2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat-ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

²⁰*Ibid.* hlm 413

²¹*Ibid.*

²²Sutarto Wijono. *Psikologi Industri & Organisasi*. (Kencana Prenada Media Group : Jakarta, 2012), hlm 120

²³Malayu Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Remaja Rosdakarya : Jakarta, 2013), hlm.202

- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.²⁴

Menurut Mullin, menjelaskan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi faktor-faktor budaya, pribadi, sosial, organisasi, dan lingkungan.

- a. Faktor pribadi, diantaranya kepribadian, pendidikan, *inteligensi* dan kemampuan, usia, status perkawinan, dan orientasi kerja.
- b. Faktor sosial, di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
- c. Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
- d. Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
- e. Faktor lingkungan, di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.²⁵

²⁴*Ibid*, hlm 203

²⁵Sutarto Wijono.*Psikologi Industri & Organisasi*.(Kencana Prenada Media Group : Jakarta, 2012), hlm128-129

G. Stres Kerja

1. Definisi Stres

Stres adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Stres mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu.²⁶

Stres merupakan ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.²⁷

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.²⁸

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang

²⁶ R. Wayne Mondy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm 95

²⁷ Sondang P Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm 300

²⁸ Veitzal Rivai dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), hlm. 108

berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang ,gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.²⁹

Stres kerja merupakan suatu ketidakseimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan. Kemudian stres kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu.³⁰

2. Faktor-faktor Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang terlalu rendah.
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dll.³¹

Faktor yang menyebabkan stres antara lain :

- a. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
- b. Waktu kerja yang mendesak.

²⁹Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2013), hlm.157

³⁰Sutarto Wijono.*Psikologi Industri & Organisasi*.(Kencana Prenada Media Group : Jakarta,2012), hlm146

³¹Sutarto Wijono.*Psikologi Industri & Organisasi*.(Kencana Prenada Media Group : Jakarta,2012), hlm 204

- c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
- d. Iklim kerja yang tidak sehat.
- e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
- f. Konflik kerja.
- g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.³²

Menurut Heilriegel & Slocum mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut. Stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dianggap sebagai stres yang positif (*eustress*). Sebaliknya, “*stressor*” yang dapat disebut sebagai stres negatif (*distress*).³³

Sementara itu, McGee, Goodson, & Cashman mendapati bahwa beberapa faktor yang menyebabkan pegawai mengalami stres kerja tetapi masih merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini di antaranya disebabkan oleh tugas yang

³²*Ibid.*

³³Sutarto Wijono. *Psikologi Industri & Organisasi*. (Kencana Prenada Media Group : Jakarta, 2012), hlm 144

mereka kerjakan penuh dengan tantangan dan menyenangkan hati mereka. Selain itu, terjadi komunikasi yang efektif di antara para anggota dalam organisasi tersebut. Mereka menunjukkan bahwa ada kerjasama yang kondusif antara atasan dan karyawan. Selain itu, karyawan memandang para manajemen memberi keleluasaan yang besar terhadap diri mereka. Selanjutnya, McGee *et al* juga menemukan bahwa faktor internal individu, yaitu kepribadian dan sifat yang dimiliki individu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan stres kerja karyawan. Namun, hal tersebut ditentukan dari cara mengelola dan ditambah dengan adanya spesifikasi tugas yang jelas dapat memberi motivasi kepada karyawan. Oleh karena itu, stres kerja belum tentu dapat memberi pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.³⁴

Stres kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja mungkin disebabkan oleh adanya pengaruh lingkungan sosial, individu mempunyai kecenderungan bertingkah laku dan bertindak menurut keinginan lingkungan sosial dan dipengaruhi oleh para anggota masyarakat di lingkungan lainnya (Korman). Apabila masyarakat menghendaki keberhasilan para anggota yang ada dalam lingkungan sosial, maka mereka akan berusaha untuk bermotivasi dalam mencapai keberhasilan.³⁵

Menurut Caplan *et al.* di dalam Beehr & Newman, mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja mungkin

³⁴*Ibid.*

³⁵Sutarto Wijono. *Psikologi Industri & Organisasi*. (Kencana Prenada Media Group : Jakarta, 2012), hlm145

mengancam individu, yaitu baik berupa tuntutan di mana individu mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhannya maupun persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.³⁶

Namun, menurut Beehr dan Newman mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang Nykodym dan George. Sebaliknya, Selye berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula.³⁷

Seorang individu mungkin mengalami gejala stres kerja positif seandainya mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau menerima (*Reward*). Tetapi sebaliknya, jika dia merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka dia akan mengalami gejala stres yang negatif. Kemudian, Khan dan Quin mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif seperti konflik peran, kekaburan peran, dan beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan. Selanjutnya, menurut Rubin dan McNeil berpendapat bahwa rangsangan negatif dari lingkungan

³⁶*Ibid.*

³⁷*Ibid.*

kerja dianggap sebagai penyebab stres eksternal dan tindakan secara emosional dan fisik sebagai penyebab stres internal.³⁸

Menurut Sondang P.Siagian di dalam jurnal Dwi Kusuma Indah,dkk, pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari dalam pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain: beban kerja, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidak seimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidak jelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya. Sumber stres diluar lingkungan pekerjaan antara lain: masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak baik atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat dan sebagainya.³⁹

H. Penelitian Terdahulu

Rindra Yusianto “Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar(Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang)”. Sementara dalam pengujian secara simultan stres

³⁸Sutarto Wijono. *Psikologi Industri & Organisasi*.(Kencana Prenada Media Group : Jakarta,2012), hlm146.

³⁹Dwi Kusuma Indah, dkk. *Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Unit RAwat Inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan*. Hal. 10-11

kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja staf pengajar, dengan nilai F hitung sebesar 84,034 lebih besar F tabel yaitu sebesar -5,70 dengan taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut di atas diharapkan staf pengajar dapat menekan sumber stres itu sendiri, baik dilingkungan kerja maupun saat di luar kantor. Penekanan ini perlu dukungan berbagai pihak baik antara lain dari pimpinan sendiri, kelompok, keluarga serta lingkungan kerja.⁴⁰

Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.⁴¹

Zurni Zahara Samosir dan In Syahfitri “ Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan faktor stres bekerja pada pustakawan di USU Library adalah kemanfaatan antara gaji utama dan di luar subsidi gaji dengan pekerjaan. Sampai kadang-kadang membuat fisik

⁴⁰Rindra Yusianto. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar (Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang)*. (ISBN : 978-979-3980-15-7 : Yogyakarta, 2008).

⁴¹Chadek Novi Charisma Dewi, dkk. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 2, 2014.

kelelahan, dan perasaan jenuh serta apresiasi masyarakat tentang profesi pustakawan.⁴²

I. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

H_0 : artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

H_a : artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

⁴²Zurni Zahara, dkk. *Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*. Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol. 4, No. 2. Desember 2008.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah konstruk atau konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya.⁴³ Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi ada dua variabel penelitian, yaitu :

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, adalah beban kerja, tekanan, waktu, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, dan masalah keluarga.⁴⁴ Indikator variabel bebas (X) pada penelitian ini yaitu stres kerja.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama yang dicapai oleh karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang dalam melaksanakan tugasnya

⁴³Syofian Siregar. *Statistik Paramerik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Bumi Aksara: Jakarta, 2014), hlm18

⁴⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta : Bumi Aksara,2008), hlm. 202

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁵ Kinerja karyawan merupakan indikator variabel terikat (Y) pada penelitian ini.

B. Jenis Data dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁴⁶ Pada penelitian ini data yang berupa angka-angka diperoleh dari hasil kuesioner menggunakan skala likert yang kemudian diolah dengan teknik statistik dengan bantuan *software SPSS Version 16.0*.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.⁴⁷ Data ini berupa teks hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan informan yang sedang dijadikan sample dalam penelitiannya. Data primer merupakan jawaban responden dari kuesioner-

⁴⁵Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Erlangga: Bandung, 2012), hlm234

⁴⁶ Muhammad Teguh. *Metode Penelitian Ekonomi* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005) hal.118

⁴⁷Husein Umar.*Research Methods in Finance and Banking*.Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama,2002), hlm 82

kuesioner yang diberikan pada karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain.⁴⁸ Data sekunder berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan cara membaca, melihat atau mendengarkan. Data sekunder ini berupa jumlah karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank BNI Syariah Cabang Palembang yang berjumlah 20 karyawan. (*Sumber ; Bank BNI Syariah Cabang Palembang*)

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yang berjumlah 20 karyawan tetap BNI Syariah Cabang Palembang. Maka dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode sampling jenuh yang artinya metode ini menggunakan semua jumlah populasi.⁴⁹

⁴⁸*Ibid*

⁴⁹Riduwan, *Pengantar Statistika Sosial*, (Bandung : Alfabeta, 2009), hlm.17

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan langsung dilapangan, sehingga penulis dapat memperoleh informasi dan data sedekat mungkin dengan dunia nyata.⁵⁰ Penelitian lapangan yang digunakan dengan cara :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang berarti suatu rangkaian pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang yang akan dijadikan responden untuk dijawabnya dengan maksud untuk memperoleh data.⁵¹

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang akan diisi oleh karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang. Kemudian hasilnya diukur dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan suatu series butir (butir soal). Responden hanya memberikan persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap butir soal tersebut. Skala ini bermaksud untuk mengukur sikap individu dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya ke arah satu kontinuitas dari butir soal.⁵²

⁵⁰Restu Kartiko Widi. *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2010, hlm 52

⁵¹Muri Yusuf. *Metode Penelitian (Kuantitatif,kualitatif & Penelitian Gabungan)*. Jakarta : Kencana,2014, hlm. 199

⁵²*Ibid*, hlm. 222

Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner tertutup yakni alternatif jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu. Responden hanya memilih dari alternatif yang telah disediakan.⁵³ kuesioner ini berbentuk skor masing-masing jawaban sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| 1. Sangat setuju (SS) | diberi nilai 5 |
| 2. Setuju (S) | diberi nilai 4 |
| 3. Netral (N) | diberi nilai 3 |
| 4. Tidak setuju (TS) | diberi nilai 2 |
| 5. Sangat tidak setuju (STS) | diberi nilai 1 ⁵⁴ |

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.⁵⁵ Peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur kepada pihak Bank BNI Syariah Cabang Palembang guna mengetahui hal-hal mengenai karyawan sebagai responden.

c. Observasi

Menurut Hadi Sutrisno mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses

⁵³*Ibid*, hlm.202

⁵⁴Rudi Aryanto. *Panduan Praktikum SPSS*. Palembang : Karya Sukses Mandiri, 2016, hlm21

⁵⁵Suryani dab Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif (Teori Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Kencana,2015, hlm 183

pengamatan dan ingatan.⁵⁶Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku nonverbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Kunci keberhasilan observasi sebagai teknik pengumpulan data sangat banyak ditentukan pengamat sendiri, sebab pengamat melihat, mendengar, mencium, atau mendengarkan suatu objek penelitian dan kemudian dapat menyimpulkan dari apa yang diamati itu.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara meminta atau menulis data atau berkas objek penelitian dapat berupa tulisan, gambaran, ataupun file terkait data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian.

E. Variabel-variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas/*independent* (X), adalah variabel yang mempengaruhi, menjelaskan, atau menerangkan variabel yang lain.⁵⁷ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja.
2. Variabel terikat/*dependent* (Y), adalah variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel yan lain.⁵⁸ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karya

⁵⁶Sugiono.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.Bandung : Alfabeta, 2012, hlm145

⁵⁷Sugiono.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.Bandung : Alfabeta, 2012, hlm. 109

⁵⁸*Ibid*

yang berupa tanggapan karyawan atas stres kerja yang ada di Bank BNI Syariah Cabang Palembang.

F. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Validitas

Validitas suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrument itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur.⁵⁹ Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS Version 16.0*.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 20 responden, maka $r\text{-tabel } df = n-2$ dengan taraf signifikan 5%, sedangkan kriteria pengujian menurut Sugiyono adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation*($r\text{-hitung}$) $\geq r\text{-tabel}$, maka instrumen dikatakan valid.
- b. Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation*($r\text{-hitung}$) $< r\text{-tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Pada penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Alpha Cronbach* dengan membandingkan nilai *Alpha*

⁵⁹*Ibid*, hlm234

dengan standarnya, yang biasanya dalam menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut sekaran dalam Duwi Priyatno, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

G. Teknik Analisa Data

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Regresi Linier Sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).⁶⁰

Persamaan regresi sederhana dirumuskan:

$$Y = a + bX$$

X = Stres kerja (*dependent variabel*)

Y = Kinerja Karyawan (*independent variabel*)

a = Nilai konstanta.

b = Koefisien regresi

⁶⁰*Op.Cit.*, hlm.269-270.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas dan terikat terdistribusi secara normal. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah data yang dipakai dalam penelitian terdistribusi data secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal.⁶¹ Dengan membandingkan nilai *sig* dengan nilai tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai *sig* lebih besar dari nilai α ($sig > \alpha$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki data yang berdistribusi normal.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas (stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja).⁶² Dengan rumus :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

⁶¹Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung, 2007. hlm 75

⁶²Rudi Aryanto. *Panduan Praktikum SPSS*. Palembang : Fakultas Syariah, 2014. hlm 45

c. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependent.⁶³ Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan signifikan sebesar 5%, maka :

Langkah-langkah dalam uji hipotesis secara parsial atau individual yaitu:

a. Merumuskan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H_1 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Menentukan Taraf nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%. Taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (db) = n-k-2. Taraf nyata (a) berarti nilai t tabel.

Taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas (db) = n-k-2.

c. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ = maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

d. Kesimpulan

Menarik kesimpulan H_0 ditolak apabila t hitung \geq t tabel atau H_0

diterima apabila t hitung $<$ t tabel.

⁶³Tnatut thoifah. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. (Malang: Madani, 2015). hlm134

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Dari hasil analisis mengenai profil responden maka diperoleh data mengenai responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu :

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	9	45.0	45.0	45.0
	laki-laki	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer,2016

Berdasarkan tabel 4.1 dari 20 responden, diperoleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang (55%) dan responden perempuan sebanyak 9 orang (45%). Artinya responden terbanyak jenis kelamin laki-laki.

2. Usia

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-20 Tahun	0	0	0	0
	21-25 Tahun	8	40.0	40.0	40.0
	26-30 Tahun	8	40.0	40.0	80.0
	>30	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer ,2016

Berdasarkan tabel 4.2 dari 20 responden diperoleh responden yang berusia 21-25 tahun berjumlah 8 orang (40%), responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 8 orang (40%), sedangkan reponden yang berusia >30 tahun 4 orang (20%). Artinya responden terbanyak dengan usia 21-25 dan 26-30 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	0	0	0	0
	D3	4	20.0	20.0	20.0
	S1	15	75.0	75.0	95.0
	S2	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber : Data primer,2016

Berdasarkan tabel 4.3 dari 20 responden, diperoleh responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 15 orang (75%), DIII berjumlah 4 orang (20%) dan responden yang pendidikan terakhir S2 hanya 1 orang (5%). Artinya responden terbanyak dengan pendidikan akhir S1.

4. Jabatan

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administration	1	5.0	5.0	5.0
	Financing Administration	1	5.0	5.0	10.0
	Collection	1	5.0	5.0	15.0
	Head/Supervisor	1	5.0	5.0	20.0
	Back Office	1	5.0	5.0	25.0
	Teller	1	5.0	5.0	30.0
	Assistant	3	15.0	15.0	45.0
	Processing	1	5.0	5.0	50.0
	Officer	2	10.0	10.0	60.0
	SAO	1	5.0	5.0	65.0
	Audit	1	5.0	5.0	70.0
	Analyst	2	10.0	10.0	80.0
	Operational Administration	2	10.0	10.0	90.0
	Sales	1	5.0	5.0	95.0
	Processing Head	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber : Data primer,2016

Berdasarkan tabel 4.4 , dari 20 responden 1 orang *Administration*(5%), 1 orang *Financing Administration*(5%),1 orang *Collection*(5%), 1 orang *Head/Supervisor*(5%),1 orang*Back Office*(5%), 1 orang *Teller*(5%), 3 orang

Assistant(15%), 1 orang *Processing*(5%), 2 orang *Officer*(10%),1 orang *SAO* (5%),1 orang *Audit*(5%),2 orang *Analyst*(10%), 2 orang *Operational Administration*(10%),1 orang *Sales*(5%), 1 orang *Processing Head*(5%). Artinya responden terbanyak berjabatan *Assistant*.

5. Lama Bekerja

Tabel 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	5	25.0	25.0	25.0
	2 Tahun	2	10.0	10.0	35.0
	3 Tahun	3	15.0	15.0	50.0
	4 Tahun	4	20.0	20.0	70.0
	5 Tahun	2	10.0	10.0	80.0
	6 Tahun	1	5.0	5.0	85.0
	7 Tahun	2	10.0	10.0	95.0
	11 Tahun	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah,2016

Berdasarkan tabel 4.5, dari 20 orang responden 5 orang telah bekerja selama 1 tahun (25%), responden yang bekerja selama 2 tahun 2 orang

(10%), responden yang bekerja selama 3 tahun 3 orang (15%), responden yang bekerja selama 4 tahun 4 orang (20%), responden yang bekerja selama 5 tahun 2 orang (10%), responden yang bekerja selama 6 tahun 1 orang (5%), responden yang bekerja selama 7 tahun 2 orang (10%) dan responden yang bekerja selama 11 tahun hanya 1 dari 20 responden yang di ambil. Artinya responden terbanyak lama bekerja selama 1 tahun.

B. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Palembang

1. Pengukuran Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas adalah *corrected item-total correlation* dengan cara membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk r_{tabel} dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus $dk = n - 1$ ($20 - 1 = 19$) dengan tingkat signifikan 5% maka nilai yang diperoleh adalah 0,456.

1. Variabel X

Uji validitas terhadap variabel X dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 16 diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6**Uji Validitas Variabel X (Stres Kerja)****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Variabel X
X1.1	34.70	22.011	.494	.744	Valid
X1.2	35.05	22.050	.316	.766	Tidak Valid
X.1.3	34.50	25.105	.074	.782	Tidak Valid
X.1.4	34.75	23.461	.289	.765	Tidak Valid
X.1.5	36.10	15.779	.617	.730	Valid
X.1.6	35.00	19.474	.529	.735	Valid
X1.7	34.80	21.958	.495	.743	Valid
X.1.8	35.00	22.421	.391	.754	Tidak Valid
X.1.9	34.80	20.484	.737	.716	Valid
X.1.10	34.50	22.053	.546	.740	Valid

Sumber : Data primer,2016

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X dalam penelitian ini. Dari 10 pertanyaan terdapat item pertanyaan yang tidak valid $< 0,456$, yaitu pada pertanyaan 2,3,4 dan 8, maka pertanyaan tersebut tidak di masukkan dalam kuesioner.

2. Variabel Y

Uji validitas terhadap variabel Y dilakukan dengan bantuan *software*

SPSS versi 16 diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Variabel Y
Y.1.1	37.10	15.674	.787	.820	Valid
Y.1.2	37.15	16.239	.707	.828	Valid
Y.1.3	37.15	17.292	.488	.846	Valid
Y.1.4	37.00	16.105	.567	.840	Valid
Y.1.5	37.10	17.147	.719	.832	Valid
Y.1.6	37.25	16.408	.661	.831	Valid
Y.1.7	36.95	18.155	.258	.867	Tidak Valid
Y.1.8	37.30	18.011	.266	.867	Tidak Valid
Y.1.9	37.00	16.316	.694	.829	Valid
Y.1.10	37.25	15.776	.617	.835	Valid

Sumber : Data primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Y dalam penelitian ini. Dari 10 pertanyaan terdapat item pertanyaan yang tidak valid $< 0,456$, yaitu pada pertanyaan 7 dan 8, maka pertanyaan tersebut tidak di masukkan dalam kuesioner.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat dipakai berulang-ulang sebagai ciri dari variabel yang reliabel. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *cronbach's alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan 0,6.

1. Variabel X

Dengan mengacu pada hasil hitungan *software* SPSS versi 16. Hasil uji realibilitas variabel X dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8

Uji Realibilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	10

Sumber : Data primer, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas variabel X, nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,768. Ini berarti secara keseluruhan butir-butir pertanyaan sudah reliabel karena nilai 0,768 lebih besar dari standarnya 0,6 dengan jumlah pertanyaan (N) 10.

2. Variabel Y

Dengan mengacu pada hasil hitungan *software* SPSS versi 16. Hasil uji reliabilitas variabel Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9**Uji Realibilitas Variabel Y****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	10

Sumber : Data primer, 2016

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel Y yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,854. Artinya seluruh item pertanyaan sudah reliabel.

2. Pengukuran Teknik Analisa Data

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan output *SPSS* versi 16, pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kinerja ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.10

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.501	.520		4.806	.000
Stres Kerja	.430	.134	.603	3.205	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Data primer , 2016

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut diperoleh nilai konstanta sebesar 2.501 menyatakan jika mengalami stres kerja, maka skor kinerja adalah :

$$Y = 2.501 + 0,430 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut nilai koefisiensi regresi Stres kerja (X) sebesar 0,430 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu-satuan skor Stres kerja (X) akan meningkatkan skor Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,430 satuan. Jika ada penurunan Stres kerja (X) sebesar 0,430, maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja (Y) sebesar 0,430 satuan. Peningkatan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dalam (Sutarto Wijono,2012) mengatakan stres kerja ada 2 yaitu :

1. *Eustress* (stres positif) adalah stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka puas dengan pekerjaannya yang

mereka kerjakan dengan tantangan dan menyenangkan hati mereka. Seperti karyawan BNI Syariah Cabang Palembang bagian Pembiayaan Konsumtif yang diberi target dari perusahaan 2 milyar perbulan yang ditargetkan untuk mereka capai. Jika target tercapai mereka akan mendapatkan bonus, sebaliknya jika tidak tercapai maka pihak perusahaan akan memberikan evaluasi atau penilaian.

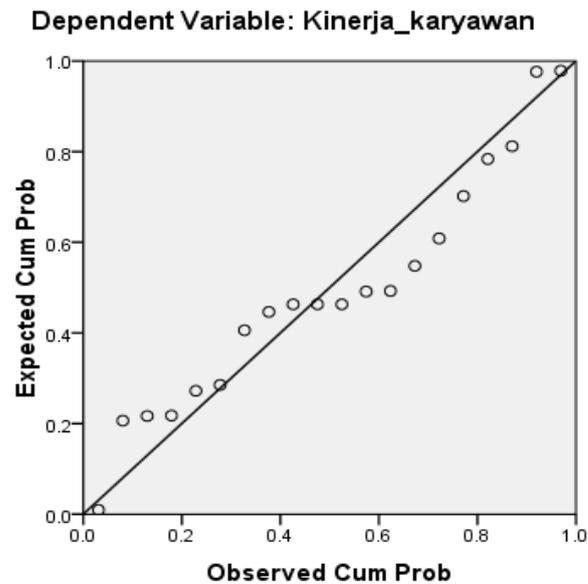
2. *Distress* (stres negatif) adalah stres yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan. Karena mereka merasa tertekan dengan beban kerja yang diberikan perusahaan. Orang yang stres biasanya menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisiologis, psikologis maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal, dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.11
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data primer, 2016

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (stres kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja). Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.328	3.922

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Data primer diolah,2016

Berdasarkan tabel 4.12 nilai *R Square* sebesar 0,363 (36,3%) berarti bahwa pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja sebesar 36,3% sedangkan sisanya 63,7% (100% - 36,3%) dipengaruhi oleh variabel yang termasuk dalam persamaan tersebut.

d. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13**Uji t (Uji Hipotesis)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.501	.520		4.806	.000
Stres Kerja	.430	.134	.603	3.205	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Data primer, 2016

e. Merumuskan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Diketahui :

$$Df = n - 2 \quad df = 20 - 2 = 18$$

Maka hasil yang diperoleh untuk t tabel pada signifikansi 0,05 sebesar

1.734. ($t_{\text{tabel}} = 1.734$) dan dari hasil SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 3.205.

($t_{\text{hitung}} = 3.205$)

f. $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}} = (3.205 > 1.734)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

g. Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) H_0 ditolak karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Palembang, dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H_0 ditolak, karena nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $3,205 > 1,734$ dan signifikansi $<$ $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan $36,3\%$. Besarnya nilai R Square sebesar $0,363$ ($36,3\%$) berarti bahwa pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja sebesar $36,3\%$.

Dari hasil analisis regresi linier sederhana, persamaan regresinya diperoleh koefisien regresi sebesar $0,430$ dan konstanta sebesar $2,501$, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,501 + 0,430 X$, artinya jika terjadi peningkatan 1 stres kerja maka kinerja mengalami peningkatan sebesar $0,430$ satuan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, penulis memberikan saran yang dapat berguna bagi perbankan syariah khususnya Bank BNI Syariah Cabang Palembang agar memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan. Sehingga tidak membuat karyawan merasa stres dan tertekan. Agar peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an
- Ar-Rifa'i Nasib Muhammad. 1999. *Kemudahan Dari Allah Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid 2*. Jakarta: Gema Insani
- Aryanto, Rudi. 2014. *Panduan Praktikum SPSS*. Palembang: Karya Sukses Mandiri.
- Az-Zuhaili Wahbah. 2012. *Tafsir Al-Wasith (Al-Faatihah – At-Taubah)*. Depok: Gema Insani
- Dewi, Chadek Novi Charisma. 2014. *Pengaruh Steres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara: e-jurnal*.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendryadi, Suryani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif(Teori Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Riduan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: Alfabetha.
- Siagian, P Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Thoifah, I'natut. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani.

- Umar, Husein. 2002. *Research Methods in Finance and Banking*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali.
- Widi, Restu Kartiko. 2010. *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wijono, Sutarto. 2012. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, aplikasi, dan penelitian)*. Jakarta: Salemba empat.
- Yusianto, Rindra. 2008. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar (Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang)*. Yogyakarta.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian (Kuantitatif, kualitatif & Penelitian Gabungan)*. Jakarta: Kencana.
- Zahara, Zurni dkk. 2008. *Faktor Penyebab Stres Kerja Pustakawan pada Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*. Jurna Studi perpustakaan.
- Zainal, Veitzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali.

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Riska Ambarsari

Nim : 13180205

Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah
Cabang Palembang

Pembimbing I: Rudi Aryanto, S.Si., M.Si

No	Tanggal	Permasalahan yang di konsultasikan	Paraf
	06/10/2016	- Perbarui sesuai standar - Bab I - III diperhaluskan penulisan - metodologi harus menginformasikan tentang kerja. - prinsip asesmen	
	09/10/2016	- ACC penelitian. - Tambahan pengalaman dan trip hasil penelitian - perbarui sesuai standar.	
	14/10/2016	- Sistem penulisan penulisan - keliatan buku pedoman. - kesimpulan di perbarui sesuai masalah tulisan	
	17/10/2016	- ACC yang Muayyad.	

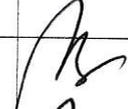
LEMBAR KONSULTASI

Nama : Riska Ambarsari

Nim : 13180205

Judul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang Palembang

Pembimbing 2 : Mismiwati, SE,MP

No	Tanggal	Permasalahan yang di konsultasikan	Paraf
	7/4 2016	- Ganti judul	
	14/4 2016	- Perbaiki sistematika penulisan	
	28/5 2016	- Perbaiki Tata Cara Penulisan	
	22/08 - '16	Acc Proposal	
	08/09 - '16	Bab III Perbaiki	
		Bab I - V	
		Acc	