

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL, STRES KERJA, DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BNI SYARIAH KANTOR  
CABANG PALEMBANG KM 3,5**



**Oleh:**

**IDA ELYZA**

**NIM: 1656100042**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md)

**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

**2019**



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZamalAbidin'ikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

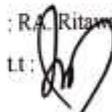
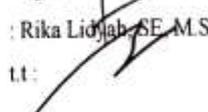
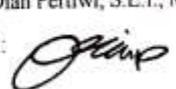
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR  
PROGRAM STUDI DIPLOMA III PERBANKAN SYARIAH**

Nama : Ida Elyza  
Nim/Jurusan : 1656100042/D3 PerbankanSyariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

**PANTIA UJIAN TUGAS AKHIR**

Tanggal	Pembimbing Utama	: R.A. Ritawati, SE., M.H.I., M.Si tt: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Aziz Septiati, SE., M.Si tt: 
Tanggal	Penguji Utama	: DinnulAlfian Akbar, SE, M.Si tt: 
Tanggal	Penguji Kedua	: ZuulFitrianiUmari, M.H.I tt: 
Tanggal	Ketua	: Rika Lidjiah, SE, M.Si tt: 
Tanggal	Sekretaris	: Dian Pertiwi, S.E.I., M.S.I tt: 



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**  
Jl. Prof. KH ZainalAbidinFikri KM 3,5  
Telp. (0711), Fax (0711) 354668, Website: <http://radenfatah.ac.id>

---

### PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ida Elyza  
NIM : 1656100042  
Program : D3 Perbankan Syariah

Menyatakan, bahwa tugas akhir ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Agustus 2019

Saya yang menyatakan,



NIM. 1656100042



KEMENTERIAN AGAMA RI  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl.Prof.K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

---

PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul: Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja, dan Kompetensi  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor  
Cabang Palembang KM 3,5.

Ditulis Oleh : Ida Elyza

NIM : 1656100042

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar  
Ahli Madya Perbankan Syariah (A.Md)

Palembang, Agustus 2019

Dekan,

Dr. Oodariah Barkah, M.Hi.  
NIP. 197011261997032002



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikri KM 3,3  
Telp. (0711) 354668, Website <http://radenfatah.ac.id>

Formulir C

No. :  
Hal : *Persetujuan Tugas Akhir Untuk Diuji*

Kepada Yth,  
Ketua Program Studi  
D3 Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah  
di  
Palembang

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*  
Kami menyampaikan bahwa Tugas Akhir mahasiswa :

Nama : Ida Elyza  
NIM : 1656100042  
Program Studi : D3 Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti Ujian *Munaqosah* Tugas Akhir.

Demikianlah pemberitahuan kami, bersama ini dilampirkan Tugas Akhir mahasiswa yang bersangkutan.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Palembang, Agustus 2019

Pembimbing I

  
RA. Rizkyati, SE., M.H.L., M.Si  
NIP. 197206172007102004

Pembimbing II

  
Aziz Septiatin, SE., M.Si  
NIK: 1605061711



KEMENTERIAN AGAMA RI  
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl.Prof.K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

---

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Nama : Ida Elyza  
NIM/Jurusan : 1656100042/D3 PerbankanSyariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja, dan Kompetensi  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor  
Cabang Palembang KM 3,5.

Palembang, Agustus 2019  
Ketua Prodi D3 PerbankanSyariah

Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si  
NIP. 197803272003121003



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.  
Ibu Wakil Dekan I  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr,Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Ida Elyza

Nim/Jurusan : 1656100042/D3 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Agustus 2019

Penguji Utama

Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si  
NIP. 197803272003121003

Penguji Ketua

Zaul Fitriani Umari, M.H.I  
NIP. 198609182018012001

Mengetahui  
Wakil Dekan I



Dr. Maftukhatulikhah, M.Ag  
NIP. 197509282006042001

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dengan aspek sumberdaya manusia rendahnya kinerja karyawan yang tercermin dari jumlah pekerjaan dan ketepatan waktu. Hasil kerja yang diselesaikan karyawan banyak yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Seperti kekurangan jumlah pegawai sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan masih belum tepat waktu yang tadinya pekerjaan ditargetkan selesai dalam satu hari tetapi dapat diselesaikan dalam dua hari sehingga mengakibatkan stres bagi karyawan karena beban pekerjaan banyak tetapi karyawan terbatas. Dan kurangnya pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial, stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Data yang digunakan yaitu data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 yang menjadi responden dan data sekunder yang diperoleh dari berbagai artikel, website, jurnal, majalah yang berkaitan dengan judul penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode yang digunakan pada penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dari hasil uji t variabel jaminan sosial sebesar  $2,844 > 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima yang mana artinya jaminan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja sebesar  $7,622 > 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima yang mana artinya stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kompetensi sebesar  $0,520 < 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,605 > 0,05$  sehingga  $H_3$  ditolak yang mana artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil F hitung sebesar  $23,073 > 2,77$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya jaminan sosial, stres kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

**Kata Kunci: Jaminan Sosial, Stres Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan**

## **MOTTO**

*“Kegagalan hanya terjadi apabila kita menyerah”*

## **PERSEMBAHAN**

*Tugas Akhir ini Kupersembahkan Kepada :*

- *Kedua orang tuaku tercinta Bapak Saimi Saman dan Ibu Nurmala Yunus, yang selalu memberikan do'a dalam setiap langkahku. Saudaraku Tersayang Mira Zaini, Muhammad Zaini, dan Adik Saya Aura Kasih serta keluarga lainnya yang telah memberikanku semangat dalam membuat tugas akhir ini.*
- *Teman dekatku tersayang yang selalu memberiku semangat dan motivasi dalam mengerjakan tugas akhir. Anggita Cahyani, A.Md, Atiqah Devinna Luthfihanni, A.Md, Ica Saputri, Desty Puspitasari, dan Dwioktarianie terimakasih untuk semuanya.*
- *Teman-teman Seperjuanganku Program Studi D3 Perbankan Syariah Tahun Angkatan 2016.*
- *Almamater yang aku banggakan.*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dengan mengucap puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini dengan penelitian berjudul “Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.”. Salawat serta salam kepada semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. beserta keluarga dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis menyadari keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, sehingga menyebabkan tugas akhir ini belum sempurna, dan dalam menyelesaikan tugas ini penulis menemukan berbagai kendala, akan tetapi berkat dukungan dan bantuan berbagai pihak tugas ini dapat terselesaikan.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua tenaga, waktu, pikiran yang tak ternilai harganya. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Saimi Saman dan Nurmala Yunus, saudara kandung saya Mira Zaini, dan Kakak saya Muhammad Zaini serta adik kandung saya Aura Kasih Beserta keluarga lainnya yang telah memberikan dukungan moral maupun materi serta kekuatan cinta dan do'a yang tiada henti.

2. Bapak Prof. Drs. Sirozi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Qadariyah Barkah, M.H.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE, M.Si selaku Ketua Prodi D3 Perbankan Syariah.
5. Ibu Raden Ayu RitaWati, SE., M.H.I selaku selaku Sekretaris Prodi D3 Perbankan Syariah.
6. Ibu Raden Ayu RitaWati, SE., M.H.I dan Ibu Aziz Septiatin, SE., M.Si selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan saran serta memberikan pengarahan dengan sabar.
7. Seluruh Staf dan dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Teman sekaligus keluarga baruku Merry Apriyani, SH, Novi Andriani, S.Hum, Sucipto Mangun Kusumo, S.Kom, Rusina Jayanti, S.Pd, Muharni, S.Pd, Marita Yusnita, Pratiwi, Jerry Despriansyah, dan Muhammad Fahmi Tarmidzi.

Harapan penulis semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

***Wassalamualaikum Wr.Wb.***

Palembang, Juli 2019

Ida Elyza

NIM. 1656100042

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Kegunaan Penelitian.....	12
E. Sistematika Penulisan.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>15</b>
A. Jaminan Sosial.....	15
1. Definisi Jaminan Sosial.....	15
2. Jenis-jenis Jaminan Sosial.....	16
3. Manfaat Jaminan Sosial .....	17
4. Indikator Jaminan Sosial.....	18
B. Stres Kerja .....	18

1. Definisi Stres Kerja.....	18
2. Gejala Stres .....	19
3. Faktor-faktor Penyebab Stres .....	20
4. Cara Mengelola Stres Kerja .....	23
5. Indikator Stres Kerja.....	24
C. Kompetensi .....	26
1. Definisi Kompetensi .....	26
2. Karakteristik Kompetensi.....	27
3. Manfaat Kompetensi.....	28
4. Indikator Kompetensi.....	30
D. Kinerja .....	32
1. Definisi Kinerja .....	32
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	33
3. Manfaat Pengukuran Kinerja.....	34
4. Indikator Kinerja.....	36
E. Penelitian Terdahulu.....	38
F. Kerangka Pemikiran .....	40
G. Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Setting Penelitian .....	44
B. Desain Penelitian.....	44
C. Jenis dan Sumber Data .....	45
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	46
E. Teknik Pengumpulan Data .....	48
F. Variabel-variabel Penelitian .....	50
G. Definisi Operasional Variabel.....	51
H. Instrumen Penelitian.....	53
1. Uji Validitas .....	53
2. Uji Reliabilitas.....	54
I. Teknik Analisis Data.....	55

1. Uji Asumsi Klasik.....	55
a) Uji Normalitas.....	55
b) Uji Multikolinearitas .....	56
c) Uji Heteroskedastisitas .....	56
d) Uji Linearitas .....	57
2. Analisis Linear Berganda.....	57
3. Pengujian Hipotesis .....	58
a) Uji Simultan (Uji F) .....	58
b) Uji Parsial (Uji t).....	59
c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	61
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>63</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	63
1. Sejarah Bank BNI Syariah .....	63
2. Visi dan Misi Bank BNI Syariah.....	64
3. Struktur Organisasi Bank BNI Syariah.....	65
B. Karakteristik Responden.....	65
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	66
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	68
C. Instrumen Penelitian .....	69
1. Uji Validitas .....	69
2. Uji Reliabilitas.....	71
D. Teknik Analisis Data .....	72
1. Uji Asumsi Klasik .....	72
a) Uji Normalitas.....	72

b) Uji Multikolinearitas .....	72
c) Uji Heteroskedastisitas .....	73
d) Uji Linearitas .....	74
2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	76
3. Uji Hipotesis.....	77
a) Uji F.....	77
b) Uji t.....	78
c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	80
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
1. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	85
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
A. Kesimpulan .....	87
B. Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>93</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	<i>Research Gap</i> Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan .....	9
Tabel 1.2	<i>Research Gap</i> Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	10
Tabel 1.3	<i>Research Gap</i> Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	10
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1	Sampel Penelitian .....	48
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 4.1	Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2	Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.....	66
Tabel 4.3	Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	67
Tabel 4.4	Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	68
Tabel 4.5	Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas .....	69
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas .....	73
Tabel 4.10	Hasil Heteroskedastisitas .....	74
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Jaminan Sosial.....	75

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Stres Kerja.....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kompetensi .....	75
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	78
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	79
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Negara Indonesia .....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	93
Lampiran 2	Data Penelitian .....	100
Lampiran 3	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	106
Lampiran 4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	112
Lampiran 5	Hasil Uji Hipotesis .....	114
Lampiran 6	Dokumentasi Penelitian.....	115
Lampiran 7	Daftar Riwayat Hidup .....	117

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

PT. BNI Syariah merupakan lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini semula bernama Unit Usaha Syariah Bank Negara Indonesia yang merupakan anak perusahaan PT BNI, Persero, Tbk. Sejak 2010, Unit Usaha BNI Syariah berubah menjadi bank umum syariah dengan nama PT Bank BNI Syariah. Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil.<sup>1</sup>

Bank sebagai organisasi jasa memiliki risiko usaha yang sangat tinggi untuk dihadapi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan penting untuk kemajuan organisasi bank. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan pada usaha merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan angkatan kerja yang efektif. Karyawan yang baru direkrut kebanyakan belum mempunyai kecakapan yang sesuai dengan bidang tugas yang dijalankan. Selain itu, perkembangan perbankan, khususnya dalam teknologi, mengharuskan karyawan untuk selalu meningkatkan keterampilan diri.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Bank\\_BNI\\_Syariah](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Bank_BNI_Syariah), (Diakses: 22 April 2019), Pukul: 09.54

<sup>2</sup> Gita Danupranata, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 55-58

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Atau dengan kata lain, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta menghadirkan diri dalam hubungan-hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan konsep-konsep serta teknik yang diperlukan untuk menggerakkan orang atau aspek-aspek personel dari pekerjaan-pekerjaan manajemen.<sup>3</sup>

Sumber daya seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan dan anggota organisasi yang memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya. Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.<sup>4</sup>

Kinerja merupakan tampilan perilaku kerja yang terkait dengan misi dan tujuan organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dan ditujukan untuk menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi dan lingkungannya. Kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerja ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Sebuah proses yang

---

<sup>3</sup> Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 14

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 8

berkualitas pada umumnya didukung oleh masukan dan sistem pengelolaan yang berkualitas, serta dapat memberikan hasil yang berkualitas pula.<sup>5</sup>

Menurut Irham Fahmi, Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan. Salah satu dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antar berbagai pihak baik di lingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan.<sup>6</sup>

Jaminan sosial merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja dan pengusaha, terhadap perlindungan risiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis. Jaminan sosial dapat mengurangi ketidakpastian para pekerja dan keluarganya, sehingga menciptakan angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif. Mekanisme untuk memenuhi kebutuhan pekerja, jaminan sosial telah diterima hampir secara universal.<sup>7</sup>

Konsep Keselamatan dan kesehatan kerja bukan bukan sesuatu yang baru bagi banyak perusahaan dan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk melindungi karyawannya. Seseorang yang sehat, tidak bermasalah tentang kondisi fisik atau mental dan emosional, akan dapat melaksanakan aktivitasnya secara normal. Keselamatan dan kesehatan kerja sesuatu yang diinginkan oleh

---

<sup>5</sup> Muhammad Faisal Amir, *Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 33

<sup>6</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 3

<sup>7</sup> Undang-undang No 3 Tahun 1992, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992), hlm. 10

setiap anggota organisasi. Sama halnya dengan itu, pemberi kerja berusaha untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawannya. Perusahaan besar umumnya memiliki bagian yang menangani bidang keselamatan dan kesehatan kerja, sementara di perusahaan kecil ditangani langsung bagian sumber daya manusia atau manajer.<sup>8</sup> Keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan, menjamin keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja, dan sebagai sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.<sup>9</sup>

Kinerja karyawan selain dipengaruhi faktor jaminan sosial juga di pengaruhi oleh stres kerja. Menurut Akdon, Stres adalah suatu keadaan yang rumit dan sangat pribadi. Peristiwa yang menyebabkan stres bagi seseorang, terkadang menjadi suatu yang menggembirakan dan menyenangkan bagi orang lain. Jika karyawan sedang menghadapi banyak tekanan, pekerjaan yang menumpuk, kredit yang jatuh tempo berarti sedang mengalami gejala-gejala yang ditimbulkan oleh stres dan berdampak muncul keluhan sakit kepala, migren, jantung berdebar, serta kecemasan dan ini berarti karyawan mengalami stres.<sup>10</sup>

Penyebab stres kerja yaitu akibat beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan

---

<sup>8</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 377

<sup>9</sup> Daryanto, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bengkel*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 20

<sup>10</sup> Akdon, *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 151

dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Pekerjaan yang sangat menguras waktu merupakan salah satu penyebab timbulnya stres kerja bagi karyawan. Seorang karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu yang telah ditentukan oleh atasannya. Setiap orang pasti mengalami stres kerja baik di dunia pekerjaan maupun di luar pekerjaan dan setiap orang tidak dapat menghindari stres untuk itu karyawan wajib mengelolanya dengan baik.<sup>11</sup>

Menurut Wibowo, Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.<sup>12</sup>

Selanjutnya dalam dunia kerja yang berkaitan dengan masalah kompetensi karyawan dan hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan, PT BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 ada beberapa cara untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai kompetensi inti adalah dengan menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki profesional dan kemampuan khusus, membiayai pelatihan mereka, dan memberikan kompensasi agar dapat terus bersaing dengan organisasi lain. Kompetensi mempunyai peran penting karena kompetensi pada umumnya menyangkut

---

<sup>11</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 157

<sup>12</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 324

kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang karyawan akan sulit menyelesaikan pekerjaannya.<sup>13</sup>

Dilihat dari faktor kompetensi, bahwa dalam bekerja setiap karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang optimal. Untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan harus didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Karakteristik dasar kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).<sup>14</sup>

Namun demikian, fenomena yang dihadapi PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 dari aspek sumberdaya manusia adalah rendahnya kinerja karyawan tercermin dari jumlah pekerjaan dan ketepatan waktu. Hasil kerja yang diselesaikan karyawan banyak yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Seperti kekurangan jumlah pegawai sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan masih belum tepat waktu yang tadinya pekerjaan ditargetkan selesai dalam satu hari tetapi dapat diselesaikan dalam dua hari sehingga mengakibatkan stres bagi karyawan karena beban pekerjaan

---

<sup>13</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm.45

<sup>14</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 5

banyak tetapi karyawan terbatas. Dan kurangnya pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>15</sup>

PT BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 Faktor yang sering dikeluhkan karyawan adalah jaminan sosial tenaga kerja dalam bidang jaminan hari tua, jaminan kesehatan dan rasa aman dalam bekerja. Misalnya dalam karyawan yang bekerja dibagian Customer Service, Teller, Unit Operasional dan lain sebagainya dalam jaminan sosial ada dua yang difasilitasi yaitu BPJS dan BNI Life sedangkan permasalahannya yaitu karyawan yang bekerja dibagian Satpam, Cleaning Service bedanya perusahaan hanya memfasilitasi BPJS saja akan tetapi tidak ada fasilitas BNI Life. Serta Kompetensi yang kurang memadai dan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dari ketidak mampuan menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan mengakibatkan pekerjaan menumpuk sehingga mengakibatkan stres yang berkepanjangan bagi karyawan.<sup>16</sup>

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi faktor terpenting yang sering dikeluhkan oleh karyawan ialah jaminan atas mereka khususnya jaminan sosial tenaga kerja, tidak ada karyawan ataupun pekerja yang berharap sakit apalagi sampai meninggal, aka tetapi itu akan terjadi dan menimpa karyawan/pekerja. Oleh sebab itu untuk mengurangi resiko dan tanggungan kecelakaan, sakit dan kematian perlu adanya jaminan sosial bagi karyawan/pekerja.

---

<sup>15</sup> Deden, *Wawancara, Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5*, Jum'at. 26 April 2019, Pukul: 09. 30 WIB

<sup>16</sup> Deden, *Wawancara, Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5*, Jum'at. 26 April 2019, Pukul: 09. 30 WIB

Stres kerja yang sangat tinggi karena karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 pada saat bekerja waktunya cukup panjang di mulai dari pagi sampai sore dan pada waktu tertentu karyawan bekerja hingga larut malam. hal ini yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Serta ketepatan waktu yang sering tidak tepat bagi karyawan yang bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya di bidang pekerjaan masing-masing dan mengakibatkan stres kerja bagi karyawan.<sup>17</sup>

Permasalahan lain yang terjadi di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 adalah stres kerja yang sangat tinggi. Hal ini didasarkan pengamatan/observasi dan wawancara pra penelitian 3 pegawai PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 secara acak diperoleh data bahwa stres kerja tinggi karena tuntutan tugas dan tuntutan peran. PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 terdiri dari 3 lantai dan 60 Karyawan. Dimana menurut sebagian karyawan yang bekerja mengatakan bahwa membutuhkan tambahan pegawai dikarenakan tuntutan tugas yang harus diselesaikan. Kemudian tuntutan peran yang ditimbulkan dari pekerjaan yang menumpuk sehingga mengakibatkan pulang hingga larut malam. Meskipun semua pekerjaan dapat diselesaikan, akan tetapi pekerjaan diselesaikan dengan kondisi pegawai yang merasa pusing dan kewalahan.<sup>18</sup>

Dilihat dari faktor kompetensi ternyata PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 setiap tahunnya menuntut kemampuan yang lebih dari

---

<sup>17</sup> Deden, *Wawancara Karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5*, Jum'at, 26 April 2019, Pukul: 09.30

<sup>18</sup> Deden, *Wawancara, Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5*, Selasa. 30 April 2019, Pukul: 15.00 WIB

karyawan-karyawannya. Hal tersebut yang membuat karyawan PT BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 merasa jenuh dan berimbas kepada kinerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel jaminan sosial yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
***Research Gap* jaminan sosial terhadap kinerja karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan	Jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko (2011)
	Terdapat pengaruh positif antara jaminan sosial terhadap kinerja karyawan	Chintya Fitri Yulianti (2014)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Pada penelitian yang dilakukan oleh Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup> Selanjutnya, Chintya Fitri Yulianti (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang”, Jurnal Ilmu administrasi Bisnis

<sup>20</sup> Chintya Fitri Yulianti, “Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Jaminan Sosial dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja di PT. Garuda Indonesia Yogyakarta”, Jurnal Manajemen Vol. 4 No.2 Desember 2014

Tabel 1.2

**Research Gap Stres Terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan	Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana (2016)
	Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Saina Nur (2013)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Pada penelitian yang dilakukan Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana (2016), menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan.<sup>21</sup> Selanjutnya, Saina Nur (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>22</sup>

Tabel 1.3

**Research Gap Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Untung Sriwidodo (2010)
	Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Suhardi dan Syaifullah (2017)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019

Pada penelitian yang dilakukan oleh Untung Sriwidodo (2010) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap

<sup>21</sup> Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)", Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 31 No. 1 Februari 2016

<sup>22</sup> Saina Nur, "Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universtas Khairun Ternate", Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3 September 2013

kinerja pegawai.<sup>23</sup> Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi dan Syaifullah (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>24</sup>

Berdasarkan informasi dan data yang diperoleh, maka untuk mengetahui bagaimana pengaruh jaminan sosial, stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5. Penulis tertarik mengadakan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Pokok permasalahan yang akan ditulis dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 ?

---

<sup>23</sup> Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, *“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan”*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010

<sup>24</sup> Suhardi dan Syaifullah, *“Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa di Provinsi Kepulauan Riau”*, Jurnal Benefita 2 (1) Februari 2017

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan jaminan sosial, stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Penulis

- 1) Untuk mendapatkan gelar Ahli Madya lulusan D3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

2) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dalam masalah yang berhubungan dengan Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

b. Bagi Pihak Bank

Diharapkan dalam penelitian dapat memberikan masukan, evaluasi dan pemikiran bagi PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 khususnya dalam masalah jaminan sosial, stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

## **E. Sistematika Penulisan**

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulisan perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian dan teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang hasil dari analisa dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan data pengaruh jaminan sosial, stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Jaminan Sosial

##### 1. Definisi Jaminan Sosial

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua dan meninggal dunia.<sup>25</sup>

Dapat dijelaskan bahwa terdapat kecenderungan yang baik jaminan sosial yang diberikan perusahaan baik, memiliki kinerja yang baik. Lalu terdapat karyawan yang menilai jaminan sosial baik, tetapi memiliki kinerja yang kurang baik. Meskipun jaminan sosial telah diberikan dengan baik secara keseluruhan, namun adanya ketidakpastian atau resiko kecelakaan kerja atau sakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya rasa takut akan hal tersebut. Jaminan sosial yang baik, mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada para

---

<sup>25</sup> Undang-undang No 3 Tahun 1992, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992), hlm. 10

karyawan dalam bekerja sehingga mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.<sup>26</sup>

## 2. Jenis-jenis Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Terdapat tiga jenis jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut :<sup>27</sup>

### a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

### b. Jaminan Kematian

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

### c. Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenagakerjaan sewaktu

---

<sup>26</sup> Vandy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko, “Pengaruh Pelatihan Kerja Jaminan Sosial dan Isentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang”, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis

<sup>27</sup> <https://glints.com/id/lowongan/fungsi-bpjs-karyawan/>, Pukul: 20.15 WIB

masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tersebut.

#### d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah seyakinya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Disamping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan, dan pemulihan.

### 3. Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat program jaminan sosial adalah sebagai berikut :<sup>28</sup>

#### a. Bagi Perusahaan

- 1) Meningkatkan hasil
- 2) Mengurangi perpindahan dan kemangkiran
- 3) Meningkatkan semangat kerja karyawan
- 4) Menambah kesetiaan karyawan
- 5) Mengurangi keluhan karyawan

---

<sup>28</sup> Megawati, “*Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN Cabang Jeunib Kabupaten Bireun*”, Proposal (Bireun: Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kebangsaan, 2016), hlm. 7-8

6) Memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya.

b. Bagi Karyawan

- 1) Merupakan bantuan dalam masalah-masalah individu karyawan
- 2) Menambah kepuasan
- 3) Membantu kemajuan individu karyawan
- 4) Memperoleh kompetensi tambahan
- 5) Mengurangi rasa tidak aman

4. Indikator Jaminan Sosial

Menurut Kadarisman, Indikator jaminan sosial adalah sebagai berikut :<sup>29</sup>

- a. Tunjangan Kesehatan
- b. Tunjangan hari tua
- c. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

## **B. Stres Kerja**

### 1. Definisi Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang

---

<sup>29</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 197

bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.<sup>30</sup>

Menurut Marihot Efendi Hariandja, Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat menangani stres yang dialami pegawai, para manajer dituntut memiliki pemahaman yang baik mengenai stres, sumber-sumber stres, dan hubungan stres dengan produktivitas. Salah satu cara mengurangi stres yang disfungsi adalah dengan bimbingan dan konseling.<sup>31</sup>

## 2. Gejala Stres

Menurut Akdon terdapat tiga gejala Stres yang terjadi pada seseorang ditandai dengan adanya gejala-gejala yang mendahuluinya yaitu sebagai berikut :<sup>32</sup>

### a. Gejala Fisik

Gejala yang terjadi antara lain yaitu pernafasan menjadi semakin cepat, mulut dan kerongkongan menjadi kering, kedua tangan menjadi basah oleh keringat, tubuh terasa panas, otot-otot menjadi tegang, tubuh

---

<sup>30</sup> Sondang P. Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 300

<sup>31</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2002), hlm. 303

<sup>32</sup> Akdon, *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 157-158

mengalami gangguan pencernaan, diare, susah buang air besar, badan terasa lelah, kepala menjadi sakit, berkedut (bergetarnya urat-urat pada kelopak mata) dan perasaan sangat gelisah.

b. Gejala-gejala Perilaku

Gejala-gejala perilaku antara lain yaitu tidak termotivasi, lekas marah, sering salah paham, perasaan khawatir, dan sedih, tidak berdaya, gelisah, gagal dalam menjalankan pekerjaan, tidak mampu mengatasi masalah yang dihadapi dan menarik diri dari pergaulan orang lain.

c. Gejala-gejala di Tempat Kerja

Gejala-gejala di tempat kerja antara lain yaitu kepuasan kerja menurun, rendahnya prestasi kerja, hilangnya semangat kerja, tidak komunikatif. Menurunnya kreativitas dan inovasi, perhatian lebih pada tugas-tugas yang tidak produktif.

3. Faktor-faktor Penyebab Stres

Penyebab stres antara lain sebagai berikut :<sup>33</sup>

a. Penyebab Fisik

1) Kebisingan

Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.

---

<sup>33</sup> Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Buku Seru, 2015), hlm. 56-57

## 2) Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan kerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

## 3) Penggeseran kerja

Mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasan lama.

## 4) *Jetlag*

*Jetlag* adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga memengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh di mana terdapat perbedaan waktu, agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

## 5) Suhu dan Kelembapan

Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah.

## b. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh

tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c. Sifat Pekerjaan

1) Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

2) Ancaman Pribadi

Suatu tingkat control (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

3) Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

4) Ambiguitas

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

d. Umpan Balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

e. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

f. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami-istri, masalah keuangan, ataupun perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

#### 4. Cara Mengelola Stres Kerja

Mengelola stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins yaitu sebagai berikut:<sup>34</sup>

a. Pendekatan Individu

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial.

b. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen. Dengan sendirinya faktor-faktor tersebut dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang bisa

---

<sup>34</sup> Bahsan, *Hukum Jaminan dan Jaminan Kredit*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 78

manajemen pertimbangan meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang atau sabbatical (biasanya untuk penelitian, kuliah atau bepergian) kepada karyawan dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan.

## 5. Indikator Stres Kerja

Menurut Stephen P. Robbins ada enam indikator stres kerja yaitu sebagai berikut :<sup>35</sup>

### a. Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama. Atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda.

### b. Beban Kerja

Beban kerja yaitu keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan. Karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi.

---

<sup>35</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006), hlm. 796-797

### c. Waktu Kerja

Karyawan dituntut untuk segera melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu dan keadaan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja. Waktu kerja merupakan sumber potensial dan stres para karyawan di tempat kerja.

### d. Karakteristik Tugas

Karakteristik tugas adalah berbagai atribut yang melekat pada tugas pekerjaan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya antara lain keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, pentingnya tugas, otonomi dan umpan balik.

### e. Dukungan Kelompok atau Rekan Kerja

Dukungan kelompok atau rekan kerja menunjukkan pada keadaan apabila terdapat perasaan senasib diantara anggota kelompok yang mengalami stres. Dukungan kelompok atau rekan kerja yang rendah dapat menyebabkan timbulnya stres, dan sebaliknya jika dukungan kelompok atau rekan kerja tinggi akan dapat mengurangi tingkat stres pada pekerjaan.

### f. Pengaruh Kepemimpinan

Dalam setiap organisasi, kedudukan pemimpin sangat penting. Seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktivitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang memiliki tingkat stres tinggi, para karyawan akan bekerja lebih baik

apabila pemimpinnya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan penarahan.

### **C. Kompetensi**

#### 1. Definisi Kompetensi

Kompetensi (*competence*), menurut Hall dan Jones yaitu pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang dapat diamati dan diukur. Selanjutnya Richards menyebutkan bahwa istilah kompetensi mengacu kepada perilaku yang dapat diamati, yang diperlukan untuk menuntaskan kegiatan sehari-hari.<sup>36</sup>

Standar kompetensi merupakan kesepakatan tentang kompetensi yang diperlukan untuk suatu bidang pekerjaan oleh seluruh “*stakeholder*” di bidangnya. Dengan pernyataan lain, yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan.

Dengan dikuasainya standar kompetensi tersebut oleh seseorang, yang bersangkutan akan mampu mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan, mengelola pekerjaan tersebut agar dapat dilaksanakan, mengetahui apa yang harus dilakukan jika terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula,

---

<sup>36</sup> Masnur Muslich, *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Konstektual*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 15

dan menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda.<sup>37</sup>

## 2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Edy Sutrisno, Karakteristik kompetensi terdapat lima aspek yaitu:

38

- a. *Motives*, adalah dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
- b. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres atau ketabahan.
- c. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang dinilai menjadi pimpinan sebagiannya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
- d. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas

---

<sup>37</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 243

<sup>38</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm. 206-207

tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumberdaya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

- e. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### 3. Manfaat Kompetensi

Lucia dan Lepsinger, aplikasi dari model-model kompetensi di perusahaan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yaitu sebagai berikut :<sup>39</sup>

#### a. Seleksi

Keuntungan proses seleksi dalam perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai persyaratan-persyaratan jabatan.
- 2) Meningkatkan kemungkinan untuk merekrut pekerja yang akan berhasil di dalam pekerjaannya.
- 3) Meminimalkan investasi (baik waktu dan uang) pada pekerja yang mungkin tidak memenuhi harapan perusahaan.
- 4) Memastikan proses wawancara yang lebih sistematis.

---

<sup>39</sup> Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 333-334

- 5) Membantu membedakan kompetensi-kompetensi yang dapat dilatihkan dan kompetensi –kompetensi yang sulit untuk dikembangkan.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Nilai positif dengan adanya pelatihan dalam pengembangan buat karyawan sebagai berikut :

- 1) Memungkinkan pekerja untuk memusatkan perhatian pada keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik-karakteristik yang mempunyai dampak terbesar terhadap efektivitasnya.
- 2) Memastikan bahwa kesempatan-kesempatan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan berjalan selaras dengan sistem nilai dan strategi-strategi organisasi.
- 3) Memaksimalkan efektivitas dari waktu dan dana yang digunakan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Memberikan sebuah kerangka untuk melakukan proses bimbingan dan pemberian umpan balik yang berkelanjutan.

c. Penilaian Kinerja

Fungsi penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan pemahaman bersama tentang hal-hal yang akan dimonitor dan diukur.
- 2) Memusatkan perhatian dan mendorong proses diskusi tentang penilaian kinerja.
- 3) Memusatkan perhatian dalam mendapatkan informasi tentang tingkah laku pekerja dalam pekerjaan

#### d. Pengembangan Karier/Suksesi

Berikut adalah tujuan adanya pengembangan Karier adalah sebagai berikut:

- 1) Menjelaskan tentang keterampilan-keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik-karakteristik yang diperlukan oleh suatu pekerjaan/peran.
- 2) Memberikan metode untuk mengukur kesiapan dari calon pemegang jabatan atas peran yang akan dipegangnya.
- 3) Memusatkan perhatian dari rencana pelatihan dan pengembangan pada kompetensi-kompetensi yang belum dimiliki oleh calon pemegang jabatan.
- 4) Memungkinkan organisasi untuk melakukan perbandingan (*benchmark*) di antara sejumlah karyawan potensial yang prestasinya sangat baik.

#### 4. Indikator Kompetensi

Menurut Edy Sutrisno, indikator kompetensi adalah sebagai berikut :<sup>40</sup>

##### a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

---

<sup>40</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 204

b. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman merupakan kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan (*Skill*)

Kemampuan yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Nilai (*Value*)

Nilai merupakan suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

e. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

f. Minat (*Interest*)

Minat yaitu kecenderungan seseorang untuk melaksanakan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

## D. Kinerja

### 1. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan (*performance*) gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.<sup>41</sup>

Manajemen kinerja (*performance management*) merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi. Setiap orang dalam organisasi adalah bagian dari sistem manajemen kinerja. Dengan manajemen kinerja, usaha dari setiap karyawan harus diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jika keterampilan-keterampilan karyawan ditingkatkan, pelatihan diperlukan.<sup>42</sup>

Menurut Robbins, Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut. Jika

---

<sup>41</sup> Mohamad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: BPFE, 2006), hlm. 25

<sup>42</sup> Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 256

barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk.

Menurut Gibson, Kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk akuntabilitas publik, baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Kinerja mensyaratkan adanya semangat kerja yang di dalamnya termasuk beberapa nilai keberhasilan baik untuk organisasi maupun seseorang.

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari dua definisi kinerja di atas menunjukkan adanya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan yang merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu dan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Berkaitan dengan kinerja, seseorang yang memiliki tingkat kinerja tinggi dan mencapai sasaran yang ditetapkan sebelumnya disebut efektif. sebaliknya, seseorang yang tingkat kinerjanya rendah dan tidak mencapai standar yang telah ditetapkan sebelumnya disebut tidak efektif.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Sudaryono, *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*, (Indonesia: Caps Publishing, 2017), hlm. 68

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut para ahli adalah sebagai berikut :<sup>44</sup>

### a. Menurut Luthan

Luthan berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

### b. Menurut Robbins

Robbins mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau *ability*, motivasi atau *motivation*, dan kesempatan atau *opportunity* yaitu *performance*, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu.

### c. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson

Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor memengaruhi kinerja individu, yaitu: (1) kemampuan; (2) motivasi; (3) dukungan yang diterima; (4) keberadaan pekerjaan yang dilakukan; dan (5) hubungan karyawan dan organisasi.

---

<sup>44</sup> Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 279-280

### 3. Manfaat Pengukuran Kinerja

Menurut Hadari Nawawi, pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen yaitu sebagai berikut :<sup>45</sup>

- a. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
- c. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antarbawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- j. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

### 4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo, terdapat tujuh indikator kinerja karyawan. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif.

---

<sup>45</sup> Sudaryono, *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*, (Indonesia: caps publishing, 2017), hlm.87

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Ketujuh indikator tersebut adalah sebagai berikut :<sup>46</sup>

a. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui suatu tujuan tersebut tercapai.

c. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur. Kemampuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

---

<sup>46</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), hlm. 77-80

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

### E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang memiliki ikatan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko, (2011), Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini adalah tidak adanya variabel pelatihan kerja dan insentif. Serta objek yang digunakan tidak sama.

2	Saina Nur, (2013), Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate.	Disimpulkan bahwa Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini adalah tidak adanya variabel konflik dan kepuasan kerja. Serta objek penelitian yang berbeda.
3	Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana, (2016), Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang stres kerja terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini adalah tidak adanya variabel kepuasan kerja. Dan objek penelitian yang berbeda.
4	Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, (2010), Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan.	Menyimpulkan bahwa Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo.	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini adalah tidak adanya variabel komunikasi dan kesejahteraan. Serta objek penelitian yang tidak sama.
5	Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani, (2015), Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap	Menyimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, komitmen dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap	Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang pengaruh kompetensi terhadap	Perbedaan penelitian ini adalah tidak adanya variabel komitmen dan pengembangan karir. Serta

	Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Wilayah Pekanbaru	variabel kinerja karyawan	kinerja karyawan	objek penelitian yang tidak sama.
--	---	---------------------------	------------------	-----------------------------------

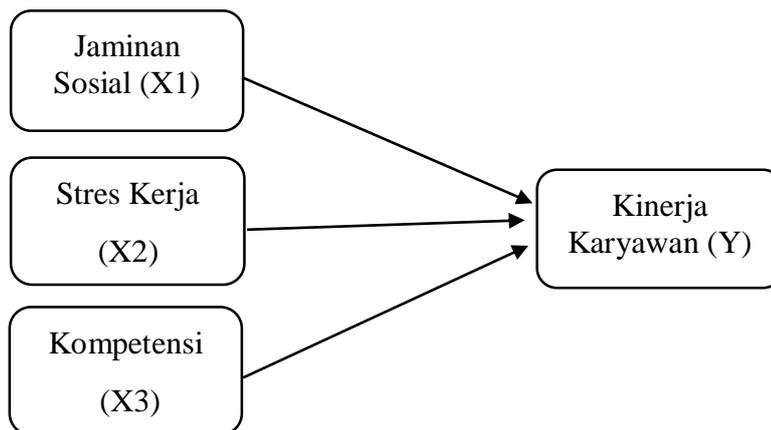
Sumber: Data diolah 2019

## F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Gambar 2.1**

### **Kerangka Pemikiran**



Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel jaminan sosial (X1), Stres kerja (X2), dan Kompetensi (X3). Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, dalam penelitian ini variabel independen yaitu Kinerja karyawan (Y).

## **G. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.<sup>47</sup>

Adapun hipotesis yang diajukan dan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah :

### **1. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat dan Sri Suryoko tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang. Menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Chintya Fitri Yulianti (2014) tentang Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Jaminan Sosial dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja di PT. Garuda Indonesia Garuda. Menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh antara variabel jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

---

<sup>47</sup> Sulyanto, *Metode Riset Bisnis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2009), hlm. 39

$H_0$  : Jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_1$  : Jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana (2016) tentang Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya), menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saina Nur (2013) tentang Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate, menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_2$  : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto (2010) tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Pendidikan, menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) tentang Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru, menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maksudnya tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh faktor kompetensi.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Setting Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. BNI Syariah Jalan Jendral Sudirman Kantor Cabang Palembang KM 3,5, Kelurahan 20 Ilir, Kecamatan Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Responden dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

#### **B. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya.<sup>48</sup>

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dibuktikan melalui kuesioner/angket yang diberikan kepada responden atau sampel dari beberapa populasi yang dipilih melalui random. Hasil penelitian dari metode kuantitatif secara umum

---

<sup>48</sup> Syahrudin dan Salim, *Metodologi penelitian kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2012), hlm. 40

akan berupa data-data/angka-angka. Pada metode analisis data akan dilakukan setelah semua data terkumpul.<sup>49</sup>

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Data merupakan keterangan-keterangan suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan.<sup>50</sup> Dengan kata lain, suatu fakta yang digambarkan lewat angka dapat dilihat sebagai berikut :

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur berdasarkan skala numerik.<sup>51</sup> Kekuatan terbesar dari penelitian kuantitatif adalah data yang lebih dapat dipercaya, dan umumnya ditujukan untuk digeneralisasikan terhadap populasi yang lebih besar. Metode kuantitatif menghasilkan informasi hanya pada kasus-kasus tertentu dipelajari, dan kesimpulan umum hanya pada hipotesis yang diajukan saja, atau metode kuantitatif digunakan untuk memverifikasi hipotesis yang diajukan secara benar. Jenis data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Alfabeta, 2010), hlm. 93

<sup>50</sup> Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik, Edisi ke-2*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 21

<sup>51</sup> McClave Benson Sincich, *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm. 14

<sup>52</sup> Suryani dan Hendriyadi, *Metode Riset Kuantitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2014), hlm. 110-111

## 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data skunder yaitu :

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan atau menggunakannya.<sup>53</sup> Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari responden objek penelitian.

Data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang diajukan kepada karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial, stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.<sup>54</sup>

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi yaitu sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian (penelaahan) dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama.<sup>55</sup>

Dalam artian lain populasi adalah kumpulan dari unit pengamatan, biasanya didefinisikan dengan cakupan wilayah dan waktu serta definisi dari unit pengamatan tersebut. Banyaknya unit pengamatan dalam populasi biasanya

---

<sup>53</sup> Seoratto dan Linciolin Arsyad, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta:UPP STIM YKPN, 1993), hlm.70

<sup>54</sup> Syarif Hidayatullah, *Cara Mudah Menguasai Statistik Deskriptif*, (Jakarta: Salemba Teknik, 2015), hlm. 7

<sup>55</sup> Andi Supangat, *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2007), hlm. 3

dinotasikan dengan N. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.<sup>56</sup>

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Sampel harus representative, maksudnya adalah sampel yang dimiliki harus dapat mewakili dari semua karakteristik dari populasi.<sup>57</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh atau disebut juga dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan.<sup>58</sup>

Sampel dalam penelitian ini berdasarkan 60 karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 dapat dilihat pada tabel 3.2 yaitu sebagai berikut :

---

<sup>56</sup> Asra Abuzar, *Pengantar Statistika I Panduan Bagi Pengajar dan Mahasiswa*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 16

<sup>57</sup> Kesumawati, Nila dkk, *Pengantar Statistika Penelitian*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), hlm. 11

<sup>58</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Manajemen*, (Bandung: ALFABETA. CV, 2014), hlm.156

**Tabel 3.1**  
**Sampel Penelitian**

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Customer Service	2
2.	Teller	2
3.	Marketing	4
4.	Account Officer	5
5.	Sales Officer	16
6.	Unit Operational	17
7.	Funding Assistant	3
8.	Back Office	11
Jumlah		60

Sumber: Wawancara Muhammad Ricky,  
HRD (*Huan Resources Departement*)

Tabel diatas merupakan sampel penelitian yang terdiri dari 8 jabatan yang wajib mengisi kuisisioner yang telah dibuat oleh peneliti berjumlah 60 karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mengetahui jenis elemen atau objek yang akan diselidiki. Elemen adalah unit terkecil dari objek penelitian, disebut juga *unit sampling*. Tujuan pengumpulan data, selain untuk mengetahui jumlah elemen, juga untuk mengetahui karakteristik dari elemen-elemen tersebut. Karakteristik adalah sifat-sifat, ciri-ciri atau hal-hal yang

dimiliki oleh elemen, yaitu semua keterangan mengenai elemen.<sup>59</sup> Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

### **1. Angket/Kuesioner**

Angket atau kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan kegiatan pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang bertugas mengisinya sesuai dengan pengetahuan, pendapat, dan penilaiannya.<sup>60</sup>

Berdasarkan skala pengukuran data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala *Likert* memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2 dan 1; sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Bentuk jawaban skala *Likert* terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.<sup>61</sup>

### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.

---

23 <sup>59</sup> Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*, (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm.

<sup>60</sup> Heri Junaidi, *Metode Penelitian Berbasis Temukenali*, (Palembang: Rafah Press, 2018), hlm. 61

<sup>61</sup> Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 138

Instrumen dapat berupa pedoman wawancara maupun *checklist*. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai Deden bagian HRD (*Human Resources Departement*), Mona bagian *Customer Service* dan Manda bagian *Unit Operational*.<sup>62</sup>

## **F. Variabel-variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>63</sup> Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu sebagai berikut :

### **1. Variabel Independen (Variabel Bebas)**

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.<sup>64</sup> Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini ada tiga yaitu sebagai berikut:

#### **a. Jaminan Sosial (X<sub>1</sub>)**

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang.

---

<sup>62</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 51

<sup>63</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 48

<sup>64</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 75

b. Stres Kerja ( $X_2$ )

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

c. Kompetensi ( $X_3$ )

Kompetensi yaitu pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang dapat diamati dan diukur.

## 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>65</sup> Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

## G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu variabel. Definisi operasional lebih menekankan kepada hal-hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran/indikator dari suatu variabel, dan ukuran/indikator tersebut tidak abstrak, namun mudah diukur.<sup>66</sup>

Untuk lebih jelas mengenai definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut :

---

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 39

<sup>66</sup> Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 97

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Jaminan Sosial (X <sub>1</sub> )	Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua dan meninggal dunia. (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tunjangan kesehatan</li> <li>2. Tunjangan hari tua</li> <li>3. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja</li> </ol>	<i>Likert</i>
Stres Kerja (X)	Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. (Sondang P. Siagan, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik kerja</li> <li>2. Beban kerja</li> <li>3. Waktu kerja</li> <li>4. Karakteristik tugas</li> <li>5. Dukungan kelompok dan rekan kerja</li> <li>6. Pengaruh Kepemimpinan</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Pemahaman</li> <li>3. Kemampuan</li> <li>4. Nilai</li> <li>5. Sikap</li> <li>6. Minat</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan gambaran ( <i>performance</i> ) mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam <i>strategic planning</i> suatu organisasi. (Mohamad Mahsun,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan balik</li> <li>4. Alat atau sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang</li> </ol>	<i>Likert</i>

	2006)		
--	-------	--	--

## H. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial. Instrumen ada yang sudah tersedia dan ada yang belum (dibuat sendiri oleh peneliti). Kebanyakan instrumen yang telah tersedia sudah terjadi validitas dan reliabilitasnya.<sup>67</sup> Adapun instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>68</sup> Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.<sup>69</sup> Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas kontruksi. Validitas kontruksi dilakukan dengan rumus korelasi *Person Product Moment* yaitu sebagai berikut :<sup>70</sup>

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - \sum x^2)(\sum y^2 - \sum y^2)}}$$

<sup>67</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Indonesia: Salemba Empat, 2011), hlm. 67

<sup>68</sup> Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Indonesia: Caps Publishing, 2011), hlm. 72

<sup>69</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2003), hlm. 151

<sup>70</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multiverat dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), hlm. 49-50

Keterangan :

$r_{hitung}$  = Koefisien korelasi *person product moment*

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor jawaban responden

$y$  = Jumlah skor jawaban responden

Kriteria untuk menguji validitas kuesioner adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), maka instrumen dikatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik *Alpa cronbach* yaitu kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini dan dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ . Artinya 0,6 reliabilitas  $> 0,6$  kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 artinya baik.<sup>71</sup> Adapun rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yaitu sebagai berikut :<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 87-90

<sup>72</sup> Burhan Nurgiyantoro dkk, *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2009), hlm. 351-352

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas yang dicari

k = Jumlah butir pertanyaan (soal)

$\sigma_i^2$  = Varians butir (-butir) pertanyaan (soal)

$\sigma^2$  = Varians skor tes

## I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu :

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dilihat dari nilai residual.<sup>73</sup> Data dikatakan berdistribusi secara normal apabila nilai signifikan > 0,05, dan sebaliknya

---

<sup>73</sup> Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 77

apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.<sup>74</sup>

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas merupakan syarat untuk semua uji hipotesis kausalitas (regresi). Multikolinieritas juga digunakan dalam analisis kluster. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi antarvariabel bebas. Menguji adanya kasus multikolinieritas adalah dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antarvariabel bebas. Untuk melihat adanya kasus multikolinieritas adalah dengan melihat VIF, apabila nilai VIF suatu model kurang dari 10, maka model tersebut dinyatakan bebas dari kasus multikolinieritas. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

- 1) Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ .
- 2) Jika  $VIF = 10$  maka nilai *Tolerance* =  $1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah nilai *Tolerance*.<sup>75</sup>

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke

---

<sup>74</sup> Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.

<sup>75</sup> *Ibid*, hlm. 102-103

pengamatan lain tetap. Maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Glejser*, dengan cara melihat nilai signifikasinya. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.<sup>76</sup>

#### d. Uji Linearitas

Cara yang digunakan untuk uji linearitas ini yaitu menggunakan persamaan garis regresi/regresi ganda. Apabila nilai F hitung yang dapat/diamati lebih besar dari nilai F tabel pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 maka dapat dikatakan linear.<sup>77</sup>

Kriteria uji linieritas yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- 2) Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap

---

<sup>76</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 179

<sup>77</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 289

satu variabel tak bebas (*dependent*). Rumus Regresi Linear Berganda yaitu sebagai berikut:<sup>78</sup>

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana Y adalah variabel dependen (terikat) dan X adalah variabel independen (bebas).

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Jaminan Sosial

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

X<sub>3</sub> = Kompetensi

a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Konstanta

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan atau Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Langkah-langkah untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut :<sup>79</sup>

##### 1) Merumuskan hipotesis

H<sub>0</sub> : Jaminan Sosial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

---

<sup>78</sup> Syofian Siregar, *Statistika Terapan untuk Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Kencana, 2017), hlm. 226

<sup>79</sup> Dwi Priyatno, *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2008), hlm. 116

$H_1$  : Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

$H_0$  : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

$H_2$  : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

$H_0$  : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

$H_3$  : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan penelitian).

3) Membandingkan hasil F hitung dengan F tabel

Apabila nilai F hitung  $<$  F tabel =  $H_0$  diterima

Apabila nilai F hitung  $>$  F tabel =  $H_0$  ditolak

4) Kesimpulan

Ditarik kesimpulan jika  $H_0$  ditolak apabila t hitung  $>$  t tabel atau  $H_a$  diterima t hitung  $>$  t tabel.

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial atau Uji t merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial dengan alfa 5%.

Hasil dari uji ini menunjukkan apakah variabel independen berpengaruh negative atau positif terhadap variabel dependen. Langkah-langkah untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan Hipotesis

$H_0$  : Jaminan Sosial tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan secara parsial/individu.

$H_1$  : Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial/individu.

$H_0$  : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial/individu.

$H_2$  : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial/individu.

$H_0$  : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial/individu.

$H_3$  : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial/individu.

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3) Membandingkan hasil t hitung dengan t tabel

Apabila nilai t hitung  $<$  t tabel =  $H_0$  diterima

Apabila nilai t hitung  $>$  t tabel =  $H_0$  ditolak

#### 4) Kesimpulan

Ditarik kesimpulan jika  $H_0$  ditolak apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $H_a$  diterima  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel.<sup>80</sup>

#### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.<sup>81</sup> Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel  $X$  yang merupakan variabel bebas, menerangkan atau menjelaskan variabel  $Y$  yang merupakan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik kemampuan variabel  $X$  menerangkan atau menjelaskan variabel  $Y$ . Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dan varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Untuk menghitung  $R^2$  digunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{n(a \cdot \sum Y + b_1 \cdot \sum YX_1 + b_2 \cdot \sum YX_2) - (\sum Y)^2}{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Nilai  $R^2$  akan berkisar 0 sampai 1. Nilai  $R^2 = 1$  menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi atau variabel bebas, baik  $X_1$  maupun  $X_2$ , mampu menerangkan variabel  $Y$  sebesar 100%. Sebaliknya apabila nilai  $R^2 = 0$  menunjukkan bahwa tidak

---

<sup>80</sup> *Ibid*, hlm. 115

<sup>81</sup> Siti Nurhasanah, *Praktikum Statistika 1 untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), hlm. 105

ada total varians yang diterangkan oleh varian bebas dari persamaan regresi baik  $X_1$  maupun  $X_2$ . Menurut Lind, nilai koefisien determinasi lebih besar dari 0,5 menunjukkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan baik atau kuat, sama dengan 0,5 dikatakan sedang dan kurang dari 0,5 relatif kurang baik. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ). Dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> Suharyadi dan Purwanto, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi Kedua*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 217

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Bank Negara Indonesia**

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No. 10 Tahun 1998, pada tanggal 29 april 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 kantor cabang dan 31 kantor cabang pembantu. Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di kantor cabang BNI konvensional (*office channelling*) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, BNI Syariah tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang saat ini diketahui oleh KH. Ma'ruf Amin, semua produk BNI Syariah telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah.

Berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI

tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No. 19 Tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 Kantor Cabang. 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point.

## **2. Visi dan Misi Bank Negara Indonesia**

### **a. Visi**

Menjadi Bank Syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

### **b. Misi**

- 1) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- 2) Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- 3) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.



**Tabel 4.1**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	43.5	45.0	45.0
	Perempuan	33	53.2	55.0	100.0
	Total	60	96.8	100.0	

Sumber: Data diolah, 2019

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang (43,5%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 orang (53,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. BNI Syariah kantor cabang Palembang KM 3,5 yang lebih dominan adalah yang berjenis kelamin perempuan.

## **2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh data mengenai jabatan ada 14 jabatan yaitu customer service, teller, unit operasional, dan sebagainya. Adapun data mengenai jabatan karyawan PT. BNI Syariah kantor cabang Palembang KM 3,5 yang menjadi responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan**

		Frequency	Precent	Valid Percent	Comulative Percent
Valid	Customer service	2	3.2	3.3	3.3
	Teller	2	3.2	3.3	6.7
	account officer	5	8.1	8.3	15.0
	sales officer	16	25.8	26.7	41.7
	unit operational	17	27.4	28.3	70.0
	back officer	11	17.7	18.3	88.3
	lain-lain	7	11.3	11.7	100.0

Total	60	96.8	100.0
-------	----	------	-------

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 60 orang responden, yang jabatan *customer service* sebanyak 2 orang (3,2%), *teller* sebanyak 2 orang (3,2%), *account officer* sebanyak 5 orang (8,1%), *sales officer* sebanyak 16 orang (25,8%), *unit operasional* sebanyak 17 orang (27,4%), *back officer* sebanyak 11 orang (17,7%), lain-lain sebanyak 7 orang (11,3%). Artinya pada penelitian ini sebagian besar responden memiliki jabatan *unit operasional*.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	15	24.2	25.0	25.0
S1	33	53.2	55.0	80.0
S2	8	12.9	13.3	93.3
S3	4	6.5	6.7	100.0
Total	60	96.8	100.0	

Sumber: Data diolah, 2019

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang lulusan Diploma berjumlah 15 orang (24,2%). Dan lulusan S1 adalah 33 orang (53,2%) dan lulusan S2 8 orang (12,9%) dan lulusan S3 adalah 4 orang (6,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. BNI Syariah kantor cabang Palembang KM 3,5 adalah lulusan S1.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24	25	40.3	41.7	41.7
	25-29	28	45.2	46.7	88.3
	30-34	7	11.3	11.7	100.0
	Total	60	96.8	100.0	

Sumber: Data diolah, 2019

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 60 responden, yang berusia 20-24 tahun sebanyak 25 orang (40,3%), 25-29 tahun sebanyak 28 orang (45,2%), 30-34 tahun sebanyak 7 orang (11,3%). Artinya pada penelitian ini sebagian besar responden berusia 25-29 tahun.

#### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	22	35.5	36.7	36.7
	3-4 tahun	31	50.0	51.7	88.3
	5 tahun lebih	7	11.3	11.7	100.0
	Total	60	96.8	100.0	

Sumber: Data diolah, 2019

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 60 responden, yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 22 orang (35,5%), 3-4 tahun sebanyak 31 orang

(50%), 5 tahun lebih sebanyak 7 orang (11,3%). Artinya pada penelitian ini sebagian besar responden telah lama bekerja selama 3-4 tahun.

### C. Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$  maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation <  $r_{tabel}$  item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi < 0,05. Nilai  $r_{tabel}$  diperoleh dari *degree of freedom* atau df yaitu  $n-2$ . Pada penelitian ini  $df = 60-2 = 58$  dengan taraf signifikan 5% yang mana  $r_{tabel}$  diperoleh sebesar 0,2144. Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	$r_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
Jaminan Sosial (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,725	0,2144	Valid
	X1.2	0,551	0,2144	Valid
	X1.3	0,746	0,2144	Valid
	X1.4	0,641	0,2144	Valid
	X1.5	0,438	0,2144	Valid
	X1.6	0,435	0,2144	Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,300	0,2144	Valid
	X2.2	0,334	0,2144	Valid
	X2.3	0,496	0,2144	Valid
	X2.4	0,503	0,2144	Valid
	X2.5	0,454	0,2144	Valid

	X2.6	0,413	0,2144	Valid
	X2.7	0,533	0,2144	Valid
	X2.8	0,606	0,2144	Valid
	X2.9	0,557	0,2144	Valid
	X2.10	0,373	0,2144	Valid
	X2.11	0,606	0,2144	Valid
	X2.12	0,454	0,2144	Valid
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,727	0,2144	Valid
	X3.2	0,578	0,2144	Valid
	X3.3	0,824	0,2144	Valid
	X3.4	0,510	0,2144	Valid
	X3.5	0,774	0,2144	Valid
	X3.6	0,670	0,2144	Valid
	X3.7	0,436	0,2144	Valid
	X3.8	0,736	0,2144	Valid
	X3.9	0,811	0,2144	Valid
	X3.10	0,794	0,2144	Valid
	X3.11	0,727	0,2144	Valid
	X3.12	0,774	0,2144	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,612	0,2144	Valid
	Y.2	0,563	0,2144	Valid
	Y.3	0,395	0,2144	Valid
	Y.4	0,443	0,2144	Valid
	Y.5	0,302	0,2144	Valid
	Y.6	0,503	0,2144	Valid
	Y.7	0,443	0,2144	Valid
	Y.8	0,384	0,2144	Valid
	Y.9	0,329	0,2144	Valid
	Y.10	0,565	0,2144	Valid
	Y.11	0,404	0,2144	Valid
	Y.12	0,463	0,2144	Valid
	Y.13	0,612	0,2144	Valid
	Y.14	0,329	0,2144	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang dijadikan alat ukur valid, tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh  $r_{hitung}$  memiliki nilai  $> r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari  $\alpha = 0,6$ , berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Cronbach alpha  $\alpha > 0,6$ ). Hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
Jaminan Sosial (X <sub>1</sub> )	0,748	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,717	0,6	Reliabel
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,905	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,969	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel jaminan sosial, stres kerja dan kompetensi reliabel. Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* > dari nilai *alpha* 0,6.

## D. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Dengan kriteria jika signifikansi perhitungan data (Sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi perhitungan data (Sig) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji *Kolmogorof-Smirnov* menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	60
Test Statistic	.080
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan bahwa data pada penelitian berdistribusi dengan normal karena memiliki nilai signifikan 0,200 yang mana lebih besar dari 0,05.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik merupakan satu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya. Untuk mengetahui terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

dan nilai Tol (*Tolerance*), jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Jaminan Sosial	.957	1.045
Stres Kerja	.988	1.012
Kompetensi	.950	1.053

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel jaminan sosial memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,957 dan nilai VIF sebesar 1,045 variabel stres kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,988 dan nilai VIF sebesar 1,012 variabel kompetensi memiliki nilai nilai *tolerance* sebesar 0,950 dan nilai VIF sebesar 1,053. Dengan demikian seluruh seluruh variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 yang mana artinya tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Uji *Glejser* nilai signifikannya yaitu 0,05 pada uji

Glejser jika nilai signifikan  $> 0,05$  artinya pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Sig.
1	(Constant)	.204
	Jaminan Sosial	.463
	Stres Kerja	.093
	Kompetensi	.769

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel jaminan sosial sebesar 0,463, variabel stres kerja sebesar 0,093, dan variabel kompetensi sebesar 0,769. Dengan demikian seluruh variabel independen memiliki nilai  $> 0,05$  yang mana artinya tidak terjadi dari heteroskedastisitas.

#### **d. Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel dependen dan variabel independen mempunyai hubungan linier. Jika nilai signifikan *linearity*  $< 0,05$  artinya variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan linier. Hasil uji linearitas menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Jaminan Sosial**

	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Combined)	2.656	.010
* Jaminan Sosial      Linearity	6.461	.014
Deviation from Linearity	2.275	.028

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan linearity sebesar 0,014 yang mana  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel jaminan sosial dan kinerja karyawan terdapat hubungan linear.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Stres Kerja**

	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Combined)	4.043	.000
* Stres Kerja            Linearity	51.089	.000
Deviation from Linearity	.683	.778

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan linearity sebesar 0,000 yang mana  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan linear.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kompetensi**

	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Combined)	4.413	.000
* Kompetensi            Linearity	37.754	.000
Deviation from Linearity	2.329	.015

Sumber: Data diolah,2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan linearity sebesar 0,000 yang mana  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompetensi dan kinerja karyawan terdapat hubungan linear.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor. Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.282	.542		.520	.605
1 Jaminan Sosial	.198	.070	.260	2.844	.006
Stres Kerja	.738	.096	.689	7.662	.000
Kompetensi	.026	.050	.048	.520	.605

Sumber: Data diolah, 2019

Dari hasil perhitungan regresi linear diatas diketahui bahwa jaminan sosial ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dirumuskan dalam persamaan berikut:

$$Y = 0,282 + 0,198 (X_1) + 0,738 (X_2) + 0,026 (X_3)$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 0,282 artinya jika jaminan sosial, stres kerja dan kompetensi nilainya sama dengan 0, maka kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5 adalah sebesar 0,282.

- b. Nilai koefisien regresi variabel jaminan sosial sebesar 0,198 yang artinya ketika variabel jaminan sosial mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,198.
- c. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,738 yang artinya ketika variabel stres kerja mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,738.
- d. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,026 yang artinya ketika variabel kompetensi mengalami kenaikan satu-satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,026.

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji F**

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dan artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari nilai df 1 yaitu k atau jumlah variabel independen dan df 2 yaitu n-k (n adalah jumlah sampel), df 1 = 3 dan df 2 = 57 maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.77. Hasil uji F menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.898	3	1.299	23.073	.000
Residual	3.154	56	.056		
Total	7.052	59			

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,073 > 2,77 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 artinya jaminan sosial, stres kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

#### **b. Uji t**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan < 0,05 maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dan artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$  maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,003. Hasil uji t menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.282	.542		.520	.605
1 Jaminan Sosial	.198	.070	.260	2.844	.006
Stres Kerja	.738	.096	.689	7.662	.000
Kompetensi	.026	.050	.048	.520	.605

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1) Variabel jaminan sosial terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel jaminan sosial sebesar  $2,844 > 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima yang mana artinya jaminan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar  $7,622 > 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima yang mana artinya stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi sebesar  $0,520 < 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,605 > 0,05$  sehingga  $H_3$  ditolak yang mana artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743	.553	.529	.23731

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,529 yang mana menunjukkan bahwa persentase proporsi variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 52,9%. Sedangkan 47,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### E. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang

Palembang KM 3,5 dengan menggunakan teknik analisis statistik yang meliputi: Analisis kuantitatif, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linear berganda, dan Uji hipotesis dengan alat analisis menggunakan software spss

22. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi 0,200 yang mana lebih besar dari 0,05, dimana dalam kriteria uji *Kolmogorov-Smirnov* data dikatakan normal apabila nilai signifikasinya  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tol (*Tolerance*) menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,957 dan nilai VIF sebesar 1,045 variabel stres kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,988 dan nilai VIF sebesar 1,012 variabel kompetensi memiliki nilai nilai *tolerance* sebesar 0,950 dan nilai VIF sebesar 1,053. Dengan demikian seluruh seluruh variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  yang mana artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Uji *Glejser* nilai signifikannya yaitu 0,05 pada uji *Glejser* jika nilai signifikan  $> 0,05$  artinya pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji linearitas ketiga variabel independen yaitu: Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kompetensi diperoleh nilai Sig. Deviation

from linearity masing-masing variabel sebesar 0,28, 0,778 dan 0,15 sehingga dapat dilihat bahwa nilai sig. Deviation from linearity  $> 0,05$  dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang Km 3,5.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $23,073 > 2,77$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya jaminan sosial, stres kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

Dari pengujian secara parsial dari hasil uji t variabel jaminan sosial sebesar  $2,844 > 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$  sehingga  $H_1$  diterima yang mana artinya jaminan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja sebesar  $7,622 > 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_2$  diterima yang mana artinya stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kompetensi sebesar  $0,520 < 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,605 > 0,05$  sehingga  $H_3$  ditolak yang mana artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) nilai Adjusted R Square sebesar 0,529 yang mana menunjukkan bahwa persentase proporsi variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 52,9%.

Sedangkan 47,1% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **1. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa jaminan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial variabel jaminan sosial memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,844 > 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,006 < 0,05$  artinya secara parsial jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkatnya jaminan sosial maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Vandy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko, (2011) yang mana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jaminan sosial erat kaitannya dengan kinerja karyawan, karena jaminan sosial merupakan faktor pendorong terhadap kinerja karyawan untuk bekerja dengan rasa aman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan kinerja yang tinggi dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Dampaknya jika tidak ada jaminan sosial maka akan terjadi risiko sakit, kecelakaan kerja, kematian dan berkurangnya penghasilan di hari tua ataupun saat memasuki usia pensiun. Vandy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko (2011), dalam penelitiannya menyatakan bahwa

jaminan sosial telah diberikan dengan baik secara keseluruhan, namun adanya ketidakpastian atas resiko kecelakaan kerja atau sakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya rasa takut akan hal tersebut. Jaminan sosial yang baik, mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada para karyawan dalam bekerja sehingga mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

## **2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,622 > 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, dan Ika Ruhana (2016), yang mana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, stres bukanlah sesuatu yang harus dihindari, dan tidak adanya stres sama sekali adalah kematian. Stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya stres maka terjadi kekacauan dalam bekerja sehingga mengganggu kenormalan aktivitas kerja

setiap karyawan serta menurunkan tingkat produktivitas karyawan yang bekerja. Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, dan Ika Ruhana (2016), dalam penelitiannya menyatakan bahwa yang mana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa karyawan merasa adanya stres kerja yang dialami karyawan tetapi masih dalam batasan atau tingkatan yang rendah.

### **3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,520 < 2,003$  dan nilai signifikan sebesar  $0,605 > 0,05$ , artinya secara parsial kompetensi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkatnya kompetensi maka tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015), yang mana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan pengetahuan dan pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dampak bagi karyawan jika tidak mempunyai kompetensi maka akan sulit menyelesaikan pekerjaan, oleh karena itu perusahaan dapat

mencapai keberhasilan apabila didukung dengan kinerja karyawan yang berkompetensi tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015), dalam penelitiannya menyatakan bahwa yang mana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa aspek kompetensi masih terdapat hambatan karyawan dalam proses pengembangan diri dan penyaluran kreatifitas serta inisiatif karyawan dalam bekerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Jaminan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_1$  yang menyatakan jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi dengan demikian  $H_1$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya jaminan sosial maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_2$  yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. jadi dengan demikian  $H_2$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya stres kerja karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.
3. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_3$  yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi dengan demikian  $H_3$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan kompetensi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis akan menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang diharapkan dapat meningkatkan jaminan sosial, memperhatikan stres kerja serta kompetensi yang mana hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.
2. PT. BNI Syariah diharapkan mampu memperhatikan harapan atau keinginan karyawan, terutama mengenai jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan kecelakaan kerja.
3. Stres Kerja harus diminimalisir dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan serta memberikan arahan yang jelas terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5. Dan dalam bekerja setiap karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih dari apa yang ditargetkan oleh PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh jaminan sosial, stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melanjutkan dan mengembangkan penelitian dengan menambah variabel penelitian yang lebih banyak dan pada objek penelitian yang berbeda.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abuzar Asra. 2016. *Pengantar Statistika I Panduan Bagi Pengajar dan Mahasiswa*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Akdon. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Amir, Muhammad Faisal. 2016. *Manajemen Kinerja Perguruan Tinggi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahsan. 2014. *Hukum Jaminan dan Jaminan Kredit*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Burhan Nurgiyantoro dkk. 2009. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Chintya Fitri Yulianti. 2014. "Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Jaminan Sosial dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja di PT. Garuda Indonesia Yogyakarta". *Jurnal Manajemen* Vol. 4 No.2 Desember 2014.
- Deden. 2019. *Wawancara. Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5*.
- Danupranata Gita. 2015. *Manajemen Perbankan Syariah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Daryanto. 2003. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bengkel*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fahmi Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gunawan Imam. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multiverat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Hasan, Misbahuddin Iqbal. 2014. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik, Edisi ke-2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriyadi, Suryani. 2014. *Metode Riset Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hidayatullah Syarif. 2015. *Cara Mudah Menguasai Statistik Deskriptif*. Jakarta: Salemba Teknika.
- Junaidi Heri. 2018. *Metode Penelitian Berbasis Temukenali*. Palembang: CV. Amahah.
- Kuncoro Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Mahsun Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Megawati. 2016. “*Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN Cabang Jeunib Kabupaten Bireun*”. Proposal (Bireun: Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kebangsaan.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mondy Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Muslich Masnur. 2007. *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontektual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana. 2016. “*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*”. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 31 No. 1 Februari 2016.
- Nila Kesumawati dkk. 2017. *Pengantar Statistika Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Noor Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.

- Nurhasanah Siti. 2017. *Praktikum Statistika 1 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno Dwi. 2008. *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanto Suharyadi. 2011. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saina Nur. 2013. “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universtas Khairun Ternate”. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 3 September 2013.
- Salim Syahrur. 2012. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sanusi Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Indonesia: Salemba Empat.
- Siagan, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sincich, McClave Benson. 2010. *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Siregar Syofian. 2014. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soepomo. 1981. *Pengantar Hukum Asuransi Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sudaryono. 2017. *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Indonesia: Caps Publishing.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suhardi dan Syaifullah. 2017. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa di Provinsi Kepulauan Riau”. *Jurnal Benefita* 2 (1) Februari 2017.
- Sujarweni Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suliyanto. 2009. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Sunyoto Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Supangat Andi. 2007. *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Supranto. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Umar Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-undang No 3 Tahun 1992. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni 2010.
- Vendy Aries Martcahyo, Wahyu Hidayat & Sri Suryoko. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang". *Jurnal Ilmu administrasi Bisnis*.
- Visimedia. 2007. *Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun*. Jakarta: Visimedia.
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.

<https://glints.com/id/lowongan/fungsi-bpjs-karyawan/>

[https://id.m.wikipedia.org/wiki/Bank\\_BNI\\_Syariah](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Bank_BNI_Syariah).

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden Penelitian  
Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya Ida Elyza Mahasiswi UIN Raden Fatah Palembang, sedang melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.**", sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan program Studi D3 Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.

Bersama ini, saya memohon kesedian Bapak/Ibu,Saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini merupakan suatu alat yang digunakan untuk kepentingan akademis semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Bapak/Ibu/Saudara/i dalam hal ini dapat dengan bebas menentukan pilihan jawaban pada kuisisioner sesuai dengan keyakinan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr,Wb.

Hormat Saya

Ida Elyza  
NIM: 1656100042

### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Jabatan :  Customer Service  Teller  
 Account Officer  Sales Officer  
 Unit Operasional  Back Officer  
 Lain-lain
4. Pendidikan Terakhir  D3  S1  S2  S3
5. Usia :  20-24  25-29  30-34
6. Lama Bekerja  1-2 Tahun  3-4 Tahun  5 Tahun Lebih

### B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan :

- 1) SS : Sangat Setuju diberi skor (5)  
 2) S : Setuju diberi skor (4)  
 3) RG : Ragu-ragu diberi skor (3)  
 4) TS : Tidak Setuju diberi skor (2)  
 5) STS : Sangat Tidak Setuju diberi skor (1)

### C. DAFTAR PERTANYAAN

#### 1. Tanggapan untuk Variabel Jaminan Sosial (X<sub>1</sub>)

Tunjangan Kesehatan

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan telah mengurangi biaya pengeluaran saya perbulan					
2	Pemberian jaminan kesehatan yang saya terima hingga saat ini sangat baik tidak pernah terjadi kendala					

## Tunjangan Hari Tua

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Jaminan hari tua yang diberikan perusahaan sudah menjamin pensiun saya					
2	Dengan jaminan hari tua karyawan merasa aman akan masa depan keluarga					

## Rasa Aman dan Nyaman dalam Bekerja

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya bekerja dengan aman dan nyaman karena adanya jaminan sosial sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan					
2	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					

2. Tanggapan untuk Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

## Konflik Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya pernah mendapat tugas pekerjaan dari atau lebih atasan yang memiliki metode kerja yang berbeda satu sama lain					
2	Saya mengerjakan tugas diluar tugas utama saya					

## Beban Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya tidak mudah stres apabila beban kerja yang diberikan terlalu banyak					
2	Perusahaan menuntut tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					

## Waktu Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi					
2	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kantor					

## Karakteristik Tugas

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Tugas dan sasaran pekerjaan yang harus saya jalankan tidak jelas					
2	Saya tidak mempunyai wewenang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya					

## Dukungan Kelompok dan Rekan Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Komunikasi tidak terjalin dengan baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya					
2	Saya mendapat tekanan dari karyawan lain dalam bekerja					

## Pengaruh Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Atasan saya diperusahaan dalam memimpin menciptakan rasa tegang, cemas dan takut kepada bawahannya					
2	Sebagai pemimpin, atasan saya di perusahaan memberikan tekanan yang berlebihan					

3. Tanggapan untuk Variabel Kompetensi (X<sub>3</sub>)

## Pengetahuan

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya berusaha menambah pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi					
2	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu dalam memecahkan masalah tugas					

## Pemahaman

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya mengetahui dan memahami peraturan yang ada di perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki					

## Kemampuan

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya yakin terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	Saya mampu berfikir analitis dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

## Nilai

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik					
2	Saya berperilaku sesuai nilai dan norma yang berlaku di perusahaan					

## Sikap

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Sikap ramah dan peduli terhadap sesama karyawan maupun dengan pimpinan harus dijaga					
2	Memiliki sikap toleransi terhadap sikap pendapat karyawan lain sangat diperlukan untuk kinerja saya					

## Minat

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya					
2	Saya mempunyai minat untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu					

## 4. Tanggapan untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

## Tujuan

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Penetapan target kerja dilakukan oleh perusahaan dengan penuh perhitungan					
2	Pencapaian hasil kerja saya telah memenuhi harapan perusahaan					

## Standar

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya mampu melaksanakan tugas saya lebih baik dari standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu mentaati peraturan kerja yang berlaku guna menghindari terjadinya kesalahan dalam bekerja					

## Umpan Balik

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan arahan pimpinan dengan harapan memperoleh imbalan yang sesuai					
2	Perusahaan selalu memberikan bonus setiap akhir tahun untuk pegawai yang memiliki kinerja yang baik					

## Alat atau Sarana

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Jumlah peralatan kerja yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi yang baik					
2	Bagi saya dalam penggunaan peralatan kerja cukup aman untuk mendukung setiap pekerjaan					

## Kompetensi

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Keahlian yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti					

## Motif

No.	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugas saya dengan cepat					
2	Upaya saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					

## Peluang

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RG</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Apakah tugas yang ada dikantor selalu dibagi rata dengan karyawan lainnya					
2	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan melaporkan sesuai dengan ketentuan kepada pimpinan secara berkala					

## Lampiran 2. Data Penelitian

R	Jaminan Sosial						Rata-Rata X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
R1	3	4	3	3	4	4	3.17
R2	5	4	5	4	5	5	4.00
R3	5	5	4	5	5	4	4.17
R4	5	5	5	4	4	5	4.33
R5	4	5	5	4	5	4	3.83
R6	4	4	4	5	5	4	3.83
R7	4	4	4	5	4	4	3.83
R8	4	4	4	4	4	4	3.83
R9	4	4	4	4	4	4	3.67
R10	4	4	3	3	4	4	3.33
R11	3	4	4	4	5	3	3.50
R12	5	4	4	4	4	4	4.17
R13	4	4	4	5	4	5	4.33
R14	4	4	4	4	4	4	4.00
R15	4	4	5	5	4	5	4.17
R16	4	4	4	5	4	4	4.17
R17	4	4	3	4	4	2	3.33
R18	5	4	4	5	4	4	4.00
R19	4	4	3	4	5	5	3.83
R20	4	4	4	4	4	5	3.83
R21	5	5	3	4	5	4	3.83
R22	4	4	3	4	4	4	3.67
R23	4	4	4	5	4	4	4.17
R24	4	4	4	4	4	5	3.67
R25	2	3	3	3	3	4	3.00
R26	4	3	3	3	3	4	3.00
R27	4	4	4	4	4	4	3.50
R28	4	4	5	5	2	4	4.17
R29	4	4	4	4	4	4	3.67
R30	4	4	4	4	4	5	3.67
R31	4	4	4	4	4	4	3.67
R32	4	5	4	3	4	4	3.83
R33	4	4	4	3	4	5	4.00
R34	4	5	4	3	4	4	4.00
R35	4	4	4	4	4	4	3.83
R36	4	4	4	4	4	4	3.67
R37	4	4	4	4	4	4	3.67
R38	2	4	4	4	4	4	3.67

R39	2	4	4	4	4	4	3.33
R40	5	4	4	3	4	5	4.17
R41	4	4	4	5	5	5	4.17
R42	4	5	4	4	5	4	4.17
R43	5	4	5	4	4	3	4.17
R44	3	4	4	4	4	5	3.67
R45	4	4	5	4	5	4	3.67
R46	1	3	1	2	2	4	2.00
R47	2	4	3	4	4	3	3.00
R48	2	3	4	4	2	3	3.33
R49	2	4	2	3	4	4	2.83
R50	4	4	5	4	4	5	4.17
R51	4	5	4	5	5	5	4.50
R52	4	3	4	4	4	4	3.83
R53	4	3	4	4	5	5	4.00
R54	4	5	4	5	4	5	4.50
R55	4	5	4	5	4	4	4.00
R56	5	5	4	4	5	5	4.00
R57	4	5	4	5	4	5	4.33
R58	4	5	5	4	4	5	4.50
R59	5	4	5	4	5	4	4.33
R60	3	4	3	4	4	5	3.67

R	Stres Kerja												Rata - Rata X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
R1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.08
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4.17
R3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4.58
R4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4.58
R5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4.42
R6	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4.00
R7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.08
R8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.00
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.92
R10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.92
R11	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4.33
R12	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4.50
R13	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4.42
R14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92
R15	4	5	5	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4.08
R16	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3.75

R17	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2.92
R18	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4.50
R19	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4.25
R20	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92
R21	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4.33
R22	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3.83
R23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
R24	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4.67
R25	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3.67
R26	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4.33
R27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.08
R28	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3.83
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
R30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4.25
R31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.83
R32	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4.17
R33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.75
R34	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3.83
R35	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4.33
R36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.08
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4.08
R38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4.17
R39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3.75
R40	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4.33
R41	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3.67
R42	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4.42
R43	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4.33
R44	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4.33
R45	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4.75
R46	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.33
R47	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3.67
R48	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3.92
R49	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4.33
R50	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3.50
R51	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3.83
R52	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4.50
R53	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4.33
R54	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
R55	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4.00
R56	5	5	4	4	4	4	2	2	1	4	2	4	3.67
R57	4	5	4	5	2	3	4	5	5	5	5	2	4.08
R58	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3.92
R59	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4.17
R60	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4.33

R	Kompetensi												Rata-Rata X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	
R1	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4.00
R2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.92
R3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4.25
R4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4.58
R5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4.33
R6	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4.17
R7	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4.33
R8	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4.33
R9	5	4	3	5	4	5	4	3	5	3	5	4	4.17
R10	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4.75
R11	4	5	3	4	1	1	1	4	3	3	4	1	2.83
R12	5	5	3	4	3	4	4	5	3	3	5	3	3.92
R13	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4.42
R14	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3.83
R15	3	4	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2.83
R16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4.83
R17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4.83
R18	2	3	2	4	1	2	3	2	2	2	2	1	2.17
R19	5	3	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	3.92
R20	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4.08
R21	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4.25
R22	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4.08
R23	5	4	3	5	4	3	2	3	3	5	5	4	3.83
R24	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4.33
R25	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4.25
R26	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4.58
R27	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.17
R28	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4.42
R29	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1.42
R30	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4.42
R31	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4.58
R32	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	5	3.58
R33	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3.67
R34	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3.42
R35	4	5	4	5	2	2	1	4	4	4	4	2	3.42
R36	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	5	4.25
R37	5	5	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4.33
R38	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	3.83
R39	2	3	3	5	5	5	4	3	2	3	2	5	3.50
R40	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2.83
R41	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3.50
R42	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3.33
R43	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4.17
R44	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3.58
R45	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4.50
R46	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4.58
R47	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4.58
R48	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4.83
R49	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4.17

R50	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3.33
R51	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4.00
R52	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3.92
R53	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4.42
R54	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4.17
R55	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	5	3.67
R56	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4.67
R57	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4.67
R58	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3.67
R59	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4.08
R60	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4.08

R	Kinerja Karyawan														Rata-Rata X3
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	
R1	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4.07
R2	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4.64
R3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4.50
R4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4.64
R5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4.43
R6	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4.14
R7	3	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4.00
R8	4	4	5	2	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4.14
R9	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4.14
R10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.14
R11	3	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	3.86
R12	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4.50
R13	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4.36
R14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4.00
R15	5	5	2	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4.29
R16	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3.64
R17	2	3	3	2	4	3	3	3	5	3	4	2	2	3	3.00
R18	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4.29
R19	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4.29
R20	5	4	4	3	2	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4.14
R21	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4.29
R22	4	5	3	2	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4.00
R23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.07
R24	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4.64
R25	4	4	3	4	2	2	4	3	5	4	3	4	4	4	3.57
R26	4	3	3	5	3	2	4	4	4	5	3	4	4	5	3.79
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.07
R28	4	3	3	4	4	5	3	5	4	3	2	4	4	4	3.71
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4.07
R30	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4.50
R31	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.07
R32	4	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4.00
R33	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4.14
R34	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3.50
R35	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4.21
R36	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4.29
R37	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4.00

R38	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4.64
R39	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.79
R40	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4.43
R41	5	3	4	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4.29
R42	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4.43
R43	3	3	4	5	5	3	3	4	5	3	4	3	3	5	3.79
R44	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4.71
R45	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4.57
R46	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4.07
R47	3	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	2	3.79
R48	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	2	3	3	4	3.57
R49	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4.21
R50	5	3	4	3	1	1	4	4	2	3	4	5	5	4	3.43
R51	5	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4.29
R52	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4.43
R53	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4.43
R54	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4.50
R55	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4.29
R56	5	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4.36
R57	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4.43
R58	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4.14
R59	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4.14
R60	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4.64

**Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen Penelitian**  
**Uji Validitas Jaminan Sosial**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Rata_rata_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.418**	.551**	.356**	.478**	.241	.725**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.005	.000	.064	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.418**	1	.312*	.301*	.461**	.206	.551**
	Sig. (2-tailed)	.001		.015	.019	.000	.114	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.551**	.312*	1	.482**	.284*	.217	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.000	.028	.095	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.356**	.301*	.482**	1	.284*	.128	.641**
	Sig. (2-tailed)	.005	.019	.000		.028	.330	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.478**	.461**	.284*	.284*	1	.215	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.028		.099	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.241	.206	.217	.128	.215	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.064	.114	.095	.330	.099		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
Rata_rata_X1	Pearson Correlation	.725**	.551**	.746**	.641**	.438**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).









Y1.7	Pearson Correlation	.250	.177	.305*	.042	-.014	.107	1	.233	.043	.271*	.072	.111	.250	.111	.443**
	Sig. (2-tailed)	.054	.176	.018	.749	.913	.414		.074	.742	.036	.582	.397	.054	.398	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.8	Pearson Correlation	.318*	.160	-.057	.064	-.184	.240	.233	1	.150	.170	-.026	.275*	.318*	-.004	.384**
	Sig. (2-tailed)	.013	.223	.665	.627	.159	.064	.074		.254	.195	.845	.033	.013	.973	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.9	Pearson Correlation	-.074	.212	-.074	.252	.179	.206	.043	.150	1	.107	.230	-.103	-.074	-.081	.329*
	Sig. (2-tailed)	.575	.104	.574	.052	.171	.114	.742	.254		.416	.077	.436	.575	.539	.010
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.10	Pearson Correlation	.188	.287*	.180	.331**	.041	.238	.271*	.170	.107	1	.133	.265*	.188	.278*	.565**
	Sig. (2-tailed)	.151	.026	.170	.010	.756	.067	.036	.195	.416		.310	.041	.151	.031	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.11	Pearson Correlation	.148	.169	.321*	-.007	.138	.081	.072	-.026	.230	.133	1	.054	.148	.116	.404**
	Sig. (2-tailed)	.258	.196	.012	.956	.292	.540	.582	.845	.077	.310		.682	.258	.375	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.12	Pearson Correlation	.719**	.107	-.067	.010	-.201	.017	.111	.275*	-.103	.265*	.054	1	.719**	.266*	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000	.416	.612	.937	.124	.900	.397	.033	.436	.041	.682		.000	.040	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.13	Pearson Correlation	1.000*	.199	.113	.060	-.112	.089	.250	.318*	-.074	.188	.148	.719**	1	.228	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.128	.389	.648	.393	.501	.054	.013	.575	.151	.258	.000		.080	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.14	Pearson Correlation	.228	.310*	-.022	.150	-.118	-.151	.111	-.004	-.081	.278*	.116	.266*	.228	1	.329*
	Sig. (2-tailed)	.080	.016	.869	.251	.368	.248	.398	.973	.539	.031	.375	.040	.080		.010
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Rata_rata_Y	Pearson Correlation	.612**	.563**	.395**	.443**	.302*	.503**	.443**	.384**	.329*	.565**	.404**	.463**	.612**	.329*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.019	.000	.000	.002	.010	.000	.001	.000	.000	.010	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Jaminan Sosial

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.748	.746	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.42	4.722	.627	.438	.668
X1.2	20.15	6.197	.502	.285	.713
X1.3	20.35	5.384	.568	.404	.688
X1.4	20.22	5.935	.457	.268	.720
X1.5	20.17	5.768	.507	.322	.706
X1.6	20.03	6.541	.282	.086	.762

### Uji Reliabilitas Stres Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.717	.736	12

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	45.15	14.435	.063	.	.735
X2.2	45.18	13.949	.099	.	.739
X2.3	45.03	13.389	.435	.	.693
X2.4	45.13	12.863	.435	.	.688
X2.5	45.32	13.169	.383	.	.695
X2.6	45.13	13.541	.347	.	.700
X2.7	45.10	12.329	.468	.	.681
X2.8	45.13	11.948	.634	.	.660
X2.9	45.23	11.877	.399	.	.693
X2.10	45.25	13.784	.135	.	.732

X2.11	45.13	11.948	.634	.	.660
X2.12	45.32	13.169	.383	.	.695

### Uji Reliabilitas Kompetensi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.905	.904	12

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	43.85	49.384	.661	.	.896
X3.2	43.77	52.826	.507	.	.902
X3.3	44.13	48.762	.782	.	.890
X3.4	43.55	53.743	.433	.	.905
X3.5	43.80	47.485	.709	.	.893
X3.6	44.10	49.956	.591	.	.899
X3.7	44.12	53.664	.332	.	.911
X3.8	44.02	49.813	.676	.	.895
X3.9	44.08	48.315	.763	.	.890
X3.10	44.02	48.830	.744	.	.892
X3.11	43.85	49.384	.661	.	.896
X3.12	43.80	47.485	.709	.	.893

### Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.696	.705	14

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	53.98	19.779	.509	.	.656
Y1.2	54.17	19.362	.417	.	.664
Y1.3	54.18	21.101	.251	.	.688
Y1.4	54.17	20.311	.269	.	.687
Y1.5	54.28	21.630	.125	.	.707
Y1.6	54.10	19.786	.340	.	.676
Y1.7	54.10	20.871	.313	.	.680
Y1.8	53.93	21.521	.269	.	.685
Y1.9	53.98	21.610	.182	.	.696
Y1.10	53.87	20.253	.462	.	.663
Y1.11	54.12	21.054	.262	.	.686
Y1.12	54.03	20.507	.320	.	.679
Y1.13	53.98	19.779	.509	.	.656
Y1.14	53.92	21.840	.208	.	.691

### Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23119934
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.080
	Positive	.058
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

#### Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Jaminan	.957	1.045
Sosial		
Stres Kerja	.988	1.012
Kompetensi	.950	1.053

### Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	.204
1 Jaminan Sosial	.463
Stres Kerja	.093
Kompetensi	.769

### Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Jaminan Sosial

ANOVA Table

		F	Sig.
Kinerja Karyawan *	(Combined)	2.656	.010
Jaminan Sosial	Linearity	6.461	.014
	Deviation from Linearity	2.275	.028

### Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Stres Kerja

		F	Sig.
Kinerja Karyawan	(Combined)	4.043	.000
* Stres Kerja	Linearity	51.089	.000
	Deviation from Linearity	.683	.778

### Uji Linearitas Kinerja Karyawan dan Kompetensi

		F	Sig.
Kinerja Karyawan	(Combined)	1.390	.185
* Kompetensi	Linearity	.396	.533
	Deviation from Linearity	1.443	.163

**Lampiran 5. Hasil Uji Hipotesis**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.282	.542		.520	.605
Jaminan Sosial	.198	.070	.260	2.844	.006
Stres Kerja	.738	.096	.689	7.662	.000
Kompetensi	.026	.050	.048	.520	.605

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.898	3	1.299	23.073	.000 <sup>b</sup>
Residual	3.154	56	.056		
Total	7.052	59			

**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.282	.542		.520	.605
Jaminan Sosial	.198	.070	.260	2.844	.006
Stres Kerja	.738	.096	.689	7.662	.000
Kompetensi	.026	.050	.048	.520	.605

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.553	.529	.23731

**Lampiran 6****Dokumentasi Penelitian di PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5**



## Lampiran 7

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Ida Elyza
2. Nim : 1656100042
3. T.T.L : Serimenang, 27 Februari 1998
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Jalan Madang Dalam 2 RT.24/RW.08
6. Email : idaelyza98@gmail.com
7. No. HP : 083802835636
8. Magang I : BMT Insan Mulia Palembang Kantor Layanan PS.  
Perumnas Komplek Pasar Multiwahana Blok D Sako
9. Magang II : PT. BNI Syari'ah Kantor Cabang Palembang KM 3,5

#### II. RIWAYAT PENDIDIKAN

No	Jenjang Pendidikan	Tahun	Keterangan
1	SD Negeri 1 Serimenang OKI	2004-2010	Lulus
2	MTS Al-Furqon Pampangan (OKI)	2010-2013	Lulus
3	SMA Negeri 1 Pampangan (OKI)	2013-2016	Lulus
4	Diploma Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang	2016-2019	Lulus



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

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal AbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama : Ida Elyza  
 NIM : 1656100042  
 Fakultas/Jurusan : FEBI/ D3 PERBANKAN SYARIAH  
 Pembimbing II : Aziz Septiatin, SE., M.Si  
 NIP/NIK : 1605061711  
 Judul : Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

NO.	Hari / Tanggal	Masalah yang dikonsultasikan	Paraf
1	12-4-2019	Acc Proposal lanjut ke bab I	
2	15-4-2019	Perbaiki bab I secara keseluruhan terutama pada masalah	
3	25-4-2019	Pemaksimalan Gln Jelas Pada Bab I. lanjut ke bab II	
4	2/5/2019	Perbaiki bab I & II	
5	13/5/2019	Perbaiki bab I & II lanjut ke bab III	
6	16/5/2019	Perbaiki bab III	



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

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal AbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama : Ida Elyza  
 NIM : 1656100042  
 Fakultas/Jurusan : FEBI/ D3 PERBANKAN SYARIAH  
 Pembimbing II : Aziz Septiatin, SE., M.Si  
 NIP/NIK : 1605061711  
 Judul : Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

NO.	Hari / Tanggal	Masalah yang dikonsultasikan	Paraf
	17/5/2019	Perbaiki bab III Ganti kuesioner	
	20/5/2019	Lenjur ke bab IV	
	8/7/2019	Perbaiki bab IV - ditambahkan Penjelasan. Poda Pembahasan,	
	11/7/2019	Perbaiki bab IV & V	
	12/7/2019	Perbaiki abstrak, keseluruhan Acc bab I - V	
	16/9/2019	Step diwikan u/ wiken munaqasyah	



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

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal AbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama : Ida Elyza  
 NIM : 1656100042  
 Fakultas/Jurusan : FEBI/ D3 PERBANKAN SYARIAH  
 Pembimbing I : RA. Ritawati, SE, M.H.I  
 NIP/NIK : 197206172007102004  
 Judul : Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3,5.

NO.	Hari / Tanggal	Masalah yang dikonsultasikan	Paraf
1.	20 Mei 2019	Acc Bab I lanjut Bab II.	
2	24 Juni 2019	Acc setelah perbaikan Lanjut Bab III.	
3.	1 Juli 2019	Acc setelah perbaikan Acc Kuisioner. lanjut uji data	
4.	8 Juli 2019	Acc bab III	
5.	16 Juli 2019	Acc bab IV dan V	
6.		Stap disidangkan	

7. 16 Juli 2019 lanjut ke Sidang Mutu gongah



Palembang, 03 Mei 2019

Nomor : PBS/01/479/2019  
Lamp :-

Kepada, Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang  
Di Tempat

Hal : Izin Penelitian

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Surat Saudara No. B-753/Un.09/V1.1/PP.009/4/2019

Menunjuk surat Saudara tersebut diatas, sehubungan dengan Izin Penelitian tugas akhir (TA)/ skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, jurusan Perbankan Syariah berikut :

No	Nama	NIM	Jurusan	Judul Penelitian
1	Ida Elyza	1656100042	D3 Perbankan Syariah	Pengaruh Jaminan Sosial, Stres Kerja dan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang KM 3.5

dengan ini kami sampaikan bahwa izin penelitian tersebut dapat diperkenankan sepanjang tidak berkaitan dengan kerahasiaan Bank.

Demikian agar maklum. Atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

PT. Bank BNI Syariah  
Kantor Cabang Palembang



Popi Peri Muniko  
Operational Manager