

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat, yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri baik di dalam dunia kerja maupun masyarakat luas.

Salah satu sumber daya yang paling penting bagi dunia kerja atau perusahaan adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, pegawai, buruh, atau pekerja. Sumber daya inilah yang nantinya memberikan peranan penting dan sangat berpengaruh bagi perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan.

Karyawan atau sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan. Kelebihan dari aset ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik akan mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.¹

Secara garis besar, karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda satu sama lain, untuk itu perusahaan perlu lebih mengenal karyawannya. Pengetahuan

¹ Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan)*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Hal: 1.

tentang karakteristik karyawan bisa didapat jika perusahaan memiliki informasi tentang karyawannya, bukan hanya identitas, melainkan lebih dalam lagi, misalnya tentang sikap kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, komunikasi antar karyawan, tingkat stres karyawan, kepuasan kerja, dan sebagainya. Sebagian besar informasi yang dibutuhkan ini tidak tersedia, sehingga tindakan mengumpulkan informasi melalui riset, penelitian, dan observasi perlu dilakukan.

Dalam organisasi yang besar, mungkin saja dikembangkan berbagai sistem penilaian bagi berbagai kelompok pegawai dalam organisasi seperti kelompok manajer, keuangan, penyelia, pembiayaan, *teller*, *customer service*, dan lainnya. Pengelompokan itu diperlukan karena kriteria prestasi kerja yang seharusnya digunakan pun mungkin saja berbeda-beda. Berdasarkan kriteria itulah, maka para atasan langsung menilai prestasi kerja para bawahannya. Dengan demikian obyektifitas yang didambakan oleh setiap karyawan dapat terwujud yang nantinya diharapkan mendorong tumbuhnya loyalitas yang semakin besar di kalangan para karyawan kepada organisasi.²

Dalam kondisi-kondisi tertentu, terkadang karyawan mengalami beberapa masalah dan menemui ketidakstabilan keadaan pada dirinya. Kondisi seperti inilah yang sering dijumpai dalam suatu perusahaan baik itu berskala kecil maupun berskala besar. Setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, memiliki peran dan tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Kondisi karyawan yang merasa tertekan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi inilah yang disebut dengan stres kerja. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak

² Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 15)*, Bumi Aksara, Jakarta. Hal: 227.

mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Pemicu stres kerja antara lain adalah ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan, dan lain sebagainya.

Dalam keadaan seperti inilah, yang menyebabkan kemampuan kerja karyawan dapat terhambat sehingga berpengaruh pada tingkat prestasi kerjanya. Penilaian terhadap kemampuan dan produktivitas bekerja karyawan dan pengukuran prestasi kerja mempunyai hubungan dengan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan.

Prestasi dan produktivitas kerja karyawan biasanya diukur secara kualitatif dengan tingkat keuntungan dan kerugian yang dialami perusahaan tersebut. Apabila terdapat faktor-faktor penghambat salah satunya stres kerja pada karyawan, maka prestasi dan produktivitas perseorangan karyawan masih perlu dipertanyakan. Hal tersulit untuk menilai dan mengukur prestasi kerja karyawan adalah pada saat keadaan karyawan mengalami beberapa kemerosotan dan kemampuan kerja yang sedang menurun.³

Seorang karyawan dapat dikatakan berprestasi kerja dengan baik, jika karyawan itu mengetahui dan memahami bidang tugasnya dengan baik. Hasil pengukuran prestasi kerja yang tepat dapat dimanfaatkan kembali untuk keberlangsungan perusahaan, seperti penentuan program peningkatan mutu dan produktivitas kerja karyawan. Bagi karyawan yang mengalami penurunan kerja

³ Zainun, Buchari. 2005. *Manajemen dan Motivasi*, PT.Gunung Agung, Jakarta.Hal: 39.

yang diakibatkan stres kerja, perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan yang intensif oleh perusahaan yang bersangkutan.

PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang, telah memiliki perencanaan kerja yaitu seluruh karyawan bekerjasama merencanakan apa yang harus dikerjakannya pada tahun-tahun yang akan datang, menentukan bagaimana kinerja pekerjaan harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan yang dijalani.

Jumlah karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang pada tahun 2015 ini memiliki 33 orang karyawan, yang terbagi ke dalam bidang kerja atau posisi kerja masing-masing. Karyawan terdiri dari 23 orang karyawan laki-laki dan 10 orang karyawan perempuan yang berbeda-beda usia dan tingkat pengalaman kerjanya.

Harapan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang terhadap para karyawan yaitu agar dapat memberikan *service* atau pelayanan yang memuaskan bagi nasabah, sehingga prestasi kerja dapat tercapai tanpa suatu kendala yang dapat menghambat proses kerja seluruh karyawan. Para karyawan membutuhkan jam kerja yang sangat tinggi dan kesabaran dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan mereka di bidang jasa yang dituntut untuk melayani dan memberikan kepuasan pelayanan kepada nasabah.

Dari paparan diatas, maka penulis akan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang

Simpang Patal Palembang dalam tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis telah merumuskan beberapa masalah, yaitu sebagai berikut :

- Bagaimana pengaruh antara tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk mengetahui pengaruh antara tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang selama ini penulis dapatkan di bangku perkuliahan sebagai wujud nyata kesungguhan pada program studi D3 Perbankan Syari'ah IAIN Raden Fatah Palembang.

- Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- Kegunaan lain yang ingin penulis capai adalah untuk memberikan pengetahuan dan informasi kepada semua pihak, baik pihak internal maupun pihak eksternal yang memerlukan laporan penelitian ini, sehingga mereka memahami pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian ini pernah dilakukan oleh Irma Sally Melati Tampubolon⁴ dengan judul *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pabrik Es Pemantang Siantar*. Dengan permasalahan bagaimana pengaruh antara tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pabrik Es Pemantang Siantar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Es Pematang Siantar.
2. Penelitian ini pernah dilakukan oleh Erfika Gea Calista⁵ dengan judul *Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Variabel Kepribadian Pada Karyawan PT. BRI (Persero), Tbk Cabang*

⁴ Sarry, Irma MT. 2009. *“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pabrik Es Pemantang Siantar”*. Skripsi Universitas Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Medan.

⁵ Gea Erfika Calista. 2012. *“Pengaruh Stress Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Variabel Kepribadian Pada Karyawan PT. BRI (Persero), Tbk Cabang Sleman”*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Sleman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. BRI (Persero), Tbk Cabang Sleman.

3. Penelitian ini pernah dilakukan oleh Maria Tiahohu Sinaga dan HP Sunardi⁶ dengan judul Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bardie Puritama. Dengan permasalahan bagaimana pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Bardie Puritama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bardie Puritama.
4. Penelitian ini pernah dilakukan oleh Nurlia Karim⁷ dengan judul Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. Dengan permasalahan seberapa besar pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Cafe Bambu Express Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja dengan prestasi kerja pada karyawan Cafe Bambu Express Manado.
5. Penelitian ini pernah dilakukan oleh Cindi Nopriandi⁸ dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BCA Cabang Garut). Dengan permasalahan bagaimana pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BCA Cabang

⁶ Taihohu Maria Sinaga dan HP Sunardi. 2013. *“Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bardie Puritama”*. Jurnal Ilmiah Bisnis Manajemen Vol.13 No.2.Hal: 77-90.

⁷ Karim Nurlia. 2013. *“Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado”*. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4. Hal: 513-522.

⁸ Nopriani Cindi. 2014. *“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BCA Cabang Garut)”*. Skripsi Universitas Widyatama Fakultas Bisnis dan Manajemen.

Garut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan prestasi kerja karyawan pada Bank BCA Cabang Garut.

6. Penelitian ini pernah dilakukan oleh Anisah Nurmalasari⁹ dengan judul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. Dengan permasalahan bagaimana pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BCA Cabang Garut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau.

Tabel 1.1
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Irma Sally Melati Tampubolon	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pabrik Es Pematang Siantar	Indikator Variabel X: -Konflik Kerja -Beban Kerja -Waktu Kerja -Pengaruh Kepemimpinan Indikator Variabel Y: -Pengembangan Karyawan -Kinerja Karyawan	Penulis menambahkan Indikator Variabel X: -Karakteristik Tugas Kelompok atau rekan Kerja Indikator Variabel Y: -Tujuan Perusahaan -Pola Kerja Karyawan -Sikap Karyawan	Stres kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Pabrik Es Pematang Siantar.
2	Erfika Gea Calista	Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Variabel Stres Kerja dan Prestasi Kerja	Penulis hanya regresi linear sederhana	stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan

⁹ Nurmalasari Anisah. 2015. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau". E Jurnal Pemerintah Integratif 1 (3). Hal: 102-114.

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
		Yang Dimoderasi Oleh Variabel Kepribadian Pada Karyawan PT. BRI (Persero), Tbk Cabang Sleman			terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. BRI (Persero), Tbk Cabang Sleman.
3	Maria Tiahohu Sinaga dan HP Sunardi	Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bardie Puritama	Indikator Variabel X: -Konflik Kerja -Beban Kerja -Waktu Kerja -Pengaruh Kepemimpinan Indikator Variabel Y: -Pengembangan Karyawan -Kinerja Karyawan -Pola Kerja Karyawan -Sikap Karyawan	Penulis menambahkan Indikator Variabel X: -Karakteristik Tugas -Dukungan Kelompok atau rekan Kerja Indikator Variabel Y: -Tujuan Perusahaan	Stres kerja berpengaruh positif prestasi kerja karyawan pada PT. Bardie Puritama.
4	Nurlia Karim	Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado	Indikator Variabel X: -Konflik Kerja -Beban Kerja -Waktu Kerja -Pengaruh Kepemimpinan Indikator Variabel Y: -Pengembangan Karyawan -Kinerja Karyawan	Penulis menambahkan Indikator Variabel X: -Karakteristik Tugas -Dukungan Kelompok atau rekan Kerja Indikator Variabel Y: -Tujuan Perusahaan -Pola Kerja Karyawan -Sikap Karyawan	Terdapat pengaruh antara stres kerja dengan prestasi kerja pada karyawan Cafe Bambu Express Manado.
5	Cindi Nopriandi	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BCA Cabang Garut)	Indikator Variabel X: -Konflik Kerja -Beban Kerja -Waktu Kerja -Karakteristik Tugas -Pengaruh Kepemimpinan Indikator Variabel Y: -Tujuan Perusahaan	Penulis menambahkan Indikator Variabel X: -Dukungan Kelompok atau Rekan Kerja	Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan prestasi kerja karyawan Bank BCA Cabang Garut.

No	Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
			-Pengembangan Karyawan -Sikap Karyawan	Indikator Variabel Y: -Kinerja Karyawan -Pola Kerja Karyawan	
6	Anisah Nurmalsari	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau	Indikator Variabel X: -Konflik Kerja -Beban Kerja -Waktu Kerja -Karakteristik Tugas Indikator Variabel Y: -Kinerja Karyawan -Sikap Karyawan	Penulis menambahkan Indikator Variabel X: -Dukungan Kelompok atau rekan Kerja -Pengaruh Kepemimpinan Indikator Variabel Y: -Tujuan Perusahaan -Pola Kerja Karyawan -Sikap Karyawan	Stres kerja ternyata berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau.

Sumber: Data Diolah

BAB II

STRESS KERJA DAN PRESTASI KERJA

A. Kerangka Teori

1. Pengertian Stres Kerja

Stres dapat diartikan suatu bentuk tanggapan seorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam dan ini bersifat alamiah.¹⁰ Stres pekerjaan berarti tekanan yang sangat dirasakan sebagian banyak karyawan atau pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat terselesaikan atau tidak dapat terpenuhi.¹¹

Menurut Hani Handoko¹² *stress* adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya, pada diri para karyawan akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Stres muncul saat karyawan atau pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Dalam jangka waktu pendek, stres pada pekerjaan yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang cukup serius membuat banyak karyawan tertekan, tidak termotivasi, dan akhirnya mengalami

¹⁰ Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta. Hal: 108.

¹¹ Istijanto, Op.Cit .Hal: 184.

¹² Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta. Hal: 148.

frustasi, sehingga nantinya menyebabkan karyawan tidak bekerja optimal, prestasi kerjanya terpengaruh.

Dalam jangka waktu yang lebih lama lagi, jika karyawan tidak mampu menahan stres pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Dalam tahap yang demikian parah, stres bisa membuat karyawan merasa ketidakstabilan terjadi pada dirinya.

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara karyawan dan lingkungan, yaitu antara stimulasi dan respon. Jadi, stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seorang karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan prestasi kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi para karyawannya. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh perusahaan. Stres merupakan sebuah kondisi karyawan dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan atas apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

2. Sumber Potensial Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on the job* dan *off the job*.¹³

¹³ Ibid.

Faktor eksternal yaitu lingkungan yang memberikan tuntutan, misalnya tempat kerja. Karyawan juga membutuhkan fasilitas kerja dari organisasi perusahaan berupa lingkungan kerja yang merupakan suatu sentrum sosial yang memungkinkan adanya *interelation* bagi karyawan dengan karyawan lainnya dengan segala konsekuensinya. Sedangkan faktor internal dari karyawan biasanya berkaitan dengan bagaimana karyawan berinteraksi, baik dengan lingkungan kerjanya maupun lingkungan tempat ia tinggal. Salah satu konsekuensi bagi karyawan yang terlibat di dalamnya adalah saling mempengaruhi antara karyawan dengan lingkungannya.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres, tergantung pada reaksi dan tanggapan masing-masing karyawan. Ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Diantara kondisi-kondisi kerja tersebut antara lain sebagai berikut:¹⁴

a. Konflik Kerja

Konflik kerja adalah 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. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada diantara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

¹⁴ Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*”. Rosda: Bandung. Hal: 157.

b. Beban Kerja

Beban kerja adalah 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.

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 dari stres para karyawan di tempat kerja¹⁵. Davis dan Newstrom (dalam Imatama)¹⁶ menyatakan adanya beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditetapkan atasan.

d. Karakteristik Tugas

Karakteristik tugas adalah berbagai atribut yang melekat pada tugas pekerjaan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya antara

¹⁵ Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Hal: 796.

¹⁶ Imatama, Zuhriana. 2006. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkebunan (LPP) Kampus Medan*. Medan: Program Strata-1 Jurusan Manajemen Universitas Sumatera Utara. Hal: 4.

lain kaeragaman keterampilan, identitas tugas, pentingnya tugas, otonomi dan umpan balik¹⁷. Suatu tugas (*task*) didefinisikan secara luas sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individual-individual untuk merubah masukan-masukan menjadi keluaran-keluaran. Suatu tugas yang berhubungan dengan perilaku dapat didefinisikan oleh Jogiyanto¹⁸ “sebagai kebutuhan-kebutuhan perilaku untuk menyelesaikan suatu tujuan-tujuan yang sudah ditentukan, lewat beberapa proses, menggunakan informasi yang diberikan”. Menurut Goodhue dalam Jogiyanto¹⁹ “terdapat dimensi-dimensi untuk mengukur karakteristik tugas yaitu ketidak-rutinan (*nonroutines*) dan interdependen (*interdependence*) dengan unit organisasi lainnya”. Tugas yang dilakukan oleh pemilik sistem tergantung dari tingkat manajemennya dari tingkat klerikal, manajemen level rendah sampai ke manajemen level atas. Untuk membedakan tugas yang dikerjakan dari masing-masing manajemen digunakan jenis pekerjaan (*job title*).

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.

¹⁷ Robbins, Stephen P.Op.Cit. Hal: 639.

¹⁸ Jogiyanto, H.M. 2008. *Pedoman Survei Kuisisioner: Mengembangkan Kuesioner. Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon. Edisi Pertama*. Yogyakarta:BPFE. Hal:495.

¹⁹ Ibid. Hal: 533.

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 pengarahan.

Faktor lain pemicu stres kerja yaitu ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, dan tugas-tugas yang saling bertentangan.

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan (*off the job*), yaitu antara lain:²⁰

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah-masalah fisik
3. Masalah-masalah perkawinan, rumah tangga, dan anak
4. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
5. Masalah-masalah pribadi karyawan lainnya

3. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan prestasi yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaannya.²¹ Keadaan ini hampir sama dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu keadaan emosional yang dirasakan karyawan memandang pekerjaan yang mereka lakukan, menyenangkan atau tidak menyenangkan. Ini

²⁰ Handoko, T. Hani. Op. Cit. Hal: 201.

²¹ Kasmir, 2007. *Manajemen Perbankan edisi tiga*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hal: 154.

nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.²²

Jadi, prestasi kerja adalah tolak ukur dimana seorang karyawan dapat memberikan keuntungan ataupun kerugian bagi perusahaan yang dinilai secara kualitatif. Tingkat penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara objektif, sehingga tujuan pencapaian penilaian prestasi kerja akan tercapai.

Motif karyawan untuk berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Terdapat enam karakteristik dari karyawan yang memiliki motif ingin berprestasi tinggi yaitu:²³

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat tersebut, karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain

²² Handoko, T. Hani. Op.cit. Hal: 143.

²³ Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. Op.Cit. Hal: 68.

dalam lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditimbulkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

4. Stres dan Prestasi Kerja

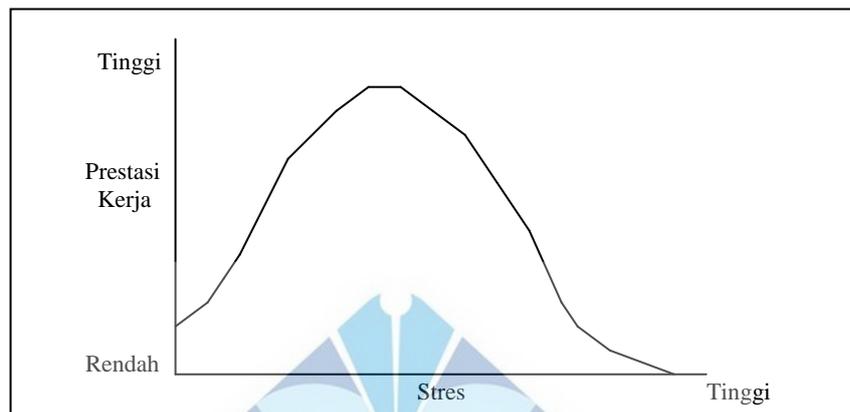
Stres dapat sangat membantu atau berperan fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*disfungsional*) atau dapat merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Gambar 1.1 menyajikan model stres-prestasi kerja yang menunjukkan hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan kerja. Bila stres telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Akhirnya, apabila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilaku karyawan menjadi tidak teratur. Akibat yang

paling fatal adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit, atau tidak kuat bekerja lagi, serta keputusan akan menimpa pribadi karyawan.

Gambar II.1
Model Hubungan Stres-Prestasi Kerja



Sumber: T.Hani. Handoko, 2008²⁴

5. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian terhadap prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan dengan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan dalam rangka pemeliharaan kemampuan bekerja karyawan. Di sisi lain, penilaian dan pengukuran prestasi kerja berhubungan dengan tahap peningkatan mutu dan produktifitas kerja karyawan. Hasil penilaian dan pengukuran ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan dasar perumusan dan penetapan kebijaksanaan, rencana, dan program pengembangan, peningkatan mutu, peningkatan produktifitas kerjanya.

Apabila dikaji lebih lanjut mengenai penilaian dan pengukuran prestasi kerja karyawan, maka kelemahannya biasanya bukan saja terletak pada pedoman

²⁴ Handoko, T. Hani. Op.cit. Hal:202.

dan tata cara penilaiannya sendiri, akan tetapi lebih banyak terletak pada hal-hal berikut ini²⁵:

- a. Ketegasan dalam menerapkan pedoman-pedoman perusahaan
- b. Kesungguhan pengendalian pelaksanaan pedoman penilaian perusahaan
- c. Keyakinan tentang kegunaan hasil penilaian ini secara benar dan objektif.
- d. Kepatuhan para pelaksana terhadap pedoman penilaian dan pelaksanaan pedoman perusahaan.

B. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Stress kerja dan prestasi kerja merupakan 2 (dua) hal yang berbeda, meskipun memiliki tautan dalam konteks kerja. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress dapat membantu atau merusak prestasi kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung menurun, sebaliknya sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi kerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Stress adalah merupakan suatu rangsangan yang sehat untuk mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya, stress mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya, bila stress menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stress mengganggu

²⁵ Zainun, Buchari. t.t.Op.cit. Hal: 40.

pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrem adalah prestasi kerja menjadi nol.²⁶ Dengan demikian stres kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono²⁷, hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar, bisa juga diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan tehnik pengolahan data menggunakan uji hipotesis statistik dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sally Irma, Gea Erfika, Tiahohu Sinaga, Karim Nurliana, Nopriani Cindi dan Nurmalasari Anisah yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, maka penulis mempunyai dugaan sementara yaitu :

- H_0 : Ada pengaruh antara stres kerja dan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.
- H_a : Tidak ada pengaruh antara stres kerja dan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

²⁶ Handoko, T. Hani. Op.cit. Hal: 201.

²⁷ Sugiyono. 2011. "*Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*". Bandung: Alfabeta. Hal: 199.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ialah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan sebagai suatu petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

Variabel penelitian yang digunakan adalah:

- a. variabel bebas (X) : stres kerja
- b. variabel tergantung (Y) : prestasi kerja

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya yaitu:

- a. Stres Kerja (X)

Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengendalikan keinginan dengan kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang nantinya akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Akibat-akibat stres pada seseorang dapat bermacam-macam pengaruhnya, dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut

terhadap stres. Tetapi meskipun demikian, fleksibilitas dan adaptabilitas juga diperlukan agar nantinya karyawan dapat menghadapi stresnya dengan baik.

Jadi, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, fisik, mental, proses berpikir dan kondisi seseorang, terhadap suatu perubahan di lingkungannya karena ada sesuatu yang ingin dicapai yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam dan bersifat alamiah.

Tabel III.1
Unsur Variabel Bebas (X)

Variabel Bebas (X)	Indikator	No. Item Pertanyaan	Skala	Jumlah
Stres Kerja:	Konflik Kerja	1, 2, 3	Likert	3
	Beban Kerja	4, 5, 6		3
	Waktu Kerja	7, 8, 9		3
	Karakteristik Tugas	10, 11, 12		3
	Dukungan Kelompok	12, 14, 15		3
	Pengaruh Kepemimpinan	16, 17, 18		3
Total				18

Sumber : Data diolah

b. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu nilai yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaannya atau tolak ukur dimana seorang karyawan dapat memberikan keuntungan ataupun kerugian bagi perusahaan yang dinilai secara kualitatif.

Tabel III. 2
Unsur Variabel Terikat (Y)

Variabel Terikat (Y)	Indikator	No. Item Pertanyaan	Skala	Jumlah
Prestasi Kerja:	Tujuan Perusahaan	7, 13, 15	Likert	3
	Pengembangan Karyawan	1, 9, 12		3
	Kinerja Karyawan	3, 4, 10		3
	Pola Kerja Karyawan	5, 8, 11		3
	Sikap Karyawan	2, 6, 14		3
Total				15

Sumber : Data diolah

B. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur sehingga menggunakan statistik dalam pengujiannya.²⁸ Pada penelitian ini data kuantitatif berupa angka-angka, yaitu berupa data yang dikelola menggunakan spss.

b. Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang, berupa data hasil kuisioner.
2. Data Sekunder, yaitu data yang didapat melalui pengumpulan tulisan-tulisan yang diterbitkan oleh PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang berupa buku pedoman bagi karyawan bank.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini memiliki batasan-batasan pembahasan yaitu pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang dalam hal penelitian tingkat stres kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

²⁸ Ronny Kountur. 2007. "*Metode Penelitian*". Jakarta : Buana Printing. Hal: 16.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang yang berlokasi di Jalan R. Soekamto No.92 A Palembang 30114 Telp. (0711) 377322.

3. Metode Penarikan Sampel

Penelitian sumber daya manusia cenderung melibatkan karyawan sebagai objek yang diteliti. Para karyawan menjadi fokus perhatian para peneliti di bidang SDM. Dalam perusahaan yang berskala besar, tentunya akan memiliki jumlah karyawan yang besar pula, begitupun dengan perusahaan berskala menengah yang memiliki jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak dan tidak juga terlalu sedikit. Sedangkan pada perusahaan kecil jumlah karyawan berkisar belasan hingga puluhan saja.

Perbedaan jumlah karyawan ini cukup mempengaruhi rancangan penelitian. Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang ini, dengan jumlah karyawan 33 orang pada tahun 2015, pelaksanaan riset menjadi lebih sederhana dibandingkan dengan perusahaan dengan skala besar. Perbedaan jumlah karyawan yang diteliti memunculkan istilah sampel dan populasi yang sangat populer dalam penelitian.

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Dalam sebuah penelitian biasanya sampel diambil untuk mewakili seluruh populasi karyawan. Dalam penelitian ini, penarikan sampel dilakukan terhadap seluruh populasi yang

ada. Artinya, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu sampel yang diambil dari jumlah keseluruhan populasi yang ada dalam suatu penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Penyebaran Kuisisioner

Yaitu penulis melakukan penyebaran kuisisioner atau daftar pernyataan kepada para karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang yang terlibat untuk mengetahui dan mendapatkan data-data yang diperlukan untuk penelitian. Setiap pernyataan ditentukan skornya dengan skala *likert*, yaitu mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek.

b. Wawancara

Yaitu penulis melakukan tanya jawab langsung kepada karyawan yang terlibat mengenai data-data yang berhubungan dengan berbagai hal yang berkaitan dengan stres kerja dan prestasi kerja karyawan-karyawan.

c. Dokumentasi

Yaitu penulis mengumpulkan data-data melalui dokumentasi yang diterbitkan oleh pihak PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

E. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.²⁹ Jadi, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan cara validitas internal yang menggunakan teknik analisis butir akan menguji validitas setiap butir dengan cara skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir (pertanyaan) dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y, sehingga diperoleh indeks validitas setiap butir. Setelah diketahui dari hasil perhitungan besarnya korelasi, kemudian dibandingkan dengan tabel *r Product Moment* dengan $\alpha = 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Makin kecil kesalahan pengukuran, maka makin *reliable* alat pengukur dan sebaliknya. Besar kecilnya kesalahan pengukuran dapat diketahui antara lain dari indeks

²⁹ Sugiyono. 2011. Op Cit. Hal: 199.

korelasi antara hasil pengukuran pertama dan kedua. Uji ini digunakan untuk menguji seberapa konsisten satu atau seperangkat pengukuran mengukur suatu konsep yang diukur. Reliabilitas instrumen dilihat dari *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$.³⁰

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui suatu populasi suatu data dapat dilakukan dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram dan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.³¹ Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

³⁰ Ghozali Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal: 47.

³¹ Ibid. Hal: 160.

- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, pada hal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan untuk menguji normalitas data dengan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H_0) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (H_a) untuk data berdistribusi tidak normal. Dengan uji statistik yaitu dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov.

Hipotesis yang dikemukakan:

H_0 = data residual berdistribusi normal (Asymp. Sig > 0,05)

H_a = data residual tidak berdistribusi normal (Asymp. Sig < 0,05)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana.

a. Model Empirik

Penelitian ini disusun dalam model empirik dengan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat (Prestasi Kerja)

b = koefisien regresi

a = konstanta

X = variabel bebas (Stress Kerja)

e = standar error.

b. Analisis Statistik

1. Uji t-statistik

Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa stress kerja mempengaruhi prestasi kerja digunakan uji t statistik. Adapun dasar keputusannya adalah sebagai berikut:

Ho : diterima bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ha : diterima bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

2. Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Responden Penelitian

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh antara tingkat stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Responden yang digunakan sebanyak 33 karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang. Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Gambaran umum responden dapat dilihat melalui demografi responden yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Faktor-faktor demografi tersebut dipandang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang menjadi topik dalam penelitian ini.

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	23	69,7
2	Perempuan	10	30,3
Jumlah		33	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Jumlah responden laki-laki terlihat lebih banyak (69,7%) dibandingkan jumlah responden perempuan (30,3%). Namun komposisi antara karyawan laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan yang besar. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang memberikan kesempatan yang sama besar terhadap karyawan laki-laki dan perempuan.

2. Responden Menurut Usia

Berdasarkan identifikasi menurut umur akan dilihat umur para responden. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2
Responden Menurut Usia

No	Kategori	Jumlah	Presentase
1	21 – 30 tahun	24	72,73
2	31 – 40 tahun	4	12,12
3	41 – 50 tahun	4	12,12
4	> 50 tahun	1	3,03
Jumlah		33	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 21 sampai 30 tahun (72,73%). Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang rata-rata memiliki keinginan yang cukup kuat untuk memberdayakan generasi muda.

3. Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan identifikasi menurut lama bekerja akan dilihat berapa lama para responden bekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang

Patal Palembang. Dalam melakukan identifikasi menurut lama bekerja dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Responden Menurut Masa Kerja

NO	Kategori	Jumlah	Presentase
1	< 1 tahun	4	12,12
2	2 -5 tahun	21	63,64
3	5 - 8 tahun	6	18,18
4	> 8 tahun	2	6,06
Jumlah		33	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Responden yang sudah lama bekerja antara 2 sampai 5 tahun terlihat lebih mendominasi (63,64%). Hal ini karena rata-rata karyawan adalah karyawan lama yang merasa betah dan cocok dengan pekerjaan mereka.

4. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data diperoleh profil responden menurut tingkat pendidikan sebagaimana nampak dalam Tabel. IV.4 sebagai berikut :

Tabel IV.4
Responden menurut tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	12	36,36
DIII	2	6,06
S1	19	57,58
Jumlah Total	33	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 merupakan responden dengan jumlah terbanyak yaitu 19 atau (57,58%).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuisioner yang penulis lakukan terhadap karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang didapat sampel

sebanyak 33 responden. Pertanyaan yang diajukan kepada responden berupa 18 pertanyaan tentang stress kerja (sebagai variabel X) dan 15 pertanyaan tentang prestasi kerja (sebagai variabel Y).

1. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan *outputnya* bernama *corrected item correlation*.,. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel *r product moment*, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian n (sampel) = 33 sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar $(n-2) = 0,2913$. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r hitung $>$ r tabel = Valid dan r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Uji Validitas

Variabel	No. Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Stres Kerja	1	0,314	0,2913	Valid
	2	0,384		
	3	0,588		
	4	0,378		
	5	0,605		
	6	0,536		
	7	0,568		
	8	0,549		
	9	0,549		
	10	0,371		
	11	0,505		
	12	0,519		
	13	0,720		
	14	0,429		
	15	0,516		
	16	0,764		
	17	0,459		
	18	0,608		
Kinerja	1	0,736	0,2913	Valid
	2	0,308		
	3	0,704		
	4	0,312		
	5	0,695		
	6	0,438		
	7	0,581		
	8	0,736		
	9	0,308		
	10	0,446		
	11	0,548		
	12	0,356		
	13	0,405		
	14	0,527		
	15	0,510		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel stress kerja dan prestasi kerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel

stress kerja dan prestasi kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel IV.6
Hasil Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja	0,871	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,868	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel stres kerja dan prestasi kerja, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

c. Uji Normalitas

Tabel IV.7
Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,538
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,934

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Berdasarkan Tabel IV.7 diperoleh nilai KSZ sebesar 0,538 dan Asymp. Sig. sebesar 0,934 lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Setelah variabel X dan Y tersebut diklasifikasikan, maka selanjutnya dilakukan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS.

Tabel IV.8
Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja

Model	R	R Square	Standard Error of Estimate
	0,461	0,212	8,201

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas, menjelaskan bahwa:

- Angka R sebesar 0,461 menunjukkan bahwa regresi atau pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja.
- Angka *R square* atau koefesien determinasi adalah 0,212. Hal ini berarti 21,2% variasi dari prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, sedangkan sisanya ($100 - 21,2\% = 78,8\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model penelitian (untuk jumlah variabel independen lebih dari dua lebih baik digunakan *Adjusted R Square*).
- Standard Error of Estimate* (SEE) yaitu tingkat kesalahan atau penyimpangan dari pendugaan adalah 8,201.

Tabel 4.9
ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig.
Regression	8,358	0,007
Residual		
Total		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Dari uji ANOVA atau F Test, didapat F hitung adalah 8,358 dengan tingkat signifikansi 0,007, karena probabilitas (0,007) lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi prestasi kerja atau bisa dikatakan variabel stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 4.10
Koefisien Regresi

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)	26,987	2,773	0,009
X	0,441	2,891	0,007

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Koefisien Regresi

- a. Persamaan regresi

$$\text{Prestasi kerja} = 26,987 + 0,441 X$$

- b. Konstanta sebesar 26,987 menyatakan bahwa jika tidak ada faktor stress kerja, maka prestasi kerja akan tetap berada pada posisi 26,987.
- c. Koefisien regresi 0,441, menyatakan bahwa setiap penambahan stress kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,441.
- d. Uji t untuk menguji signifikansi prestasi kerja dan setiap variabel stres kerja.

Pengujian Hipotesis:

H_0 = Tidak ada pengaruh antara stres kerja dan prestasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

H_1 = Ada pengaruh antara stres kerja dan prestasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

Dasar pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas):

- Jika probabilitas $> 0,05$ (atau $0,01$) maka H_0 diterima.
- Jika probabilitas $< 0,05$ (atau $0,01$) maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja dan prestasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patal Palembang.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, artinya kenaikan stres kerja akan menyebabkan kenaikan prestasi kerja dan sebaliknya. Menurut Ivancevich, dkk³² stres kerja pada karyawan dapat berpengaruh positif maupun negatif. Namun efek negatif lebih sering terlihat. Efek negatif tersebut dapat berupa: kebosanan, penurunan dalam motivasi, absen, apatis, insomnia, mudah tersinggung, kesalahan dalam pekerjaan yang meningkat, tidak dapat mengambil keputusan. Sedangkan jika pegawai mampu mengelola stres secara optimal maka stres tersebut mampu menghasilkan dampak positif berupa : motivasi yang tinggi, energi tinggi, persepsi yang tajam, ketenangan. Hal ini sesuai dengan penelitian Tiahohu (2013)³³ dan Anisah Nurmalasari (2015)³⁴ yang menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

³² Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso, 2009. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh, Erlangga*, Jakarta. Hal: 299.

³³ Tiahohu Maria Sinaga dan HP Sunardi. Op.cit.Hal: 77-90

³⁴ Nurmalasari Anisah. Op.Cit. Hal: 102-114.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian atas hipotesis penelitian seperti yang diuraikan pada Bab IV, maka pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dan hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, serta saran-saran yang dipandang perlu untuk dikemukakan pada akhir penelitian ini.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis bahwa ada pengaruh antara variabel stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti model regresi yang digunakan pada penelitian ini dapat menjelaskan variasi prestasi kerja karyawan dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, berikut ini dikemukakan saran-saran bagi seluruh karyawan PT. Bank Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang dan bagi para pengguna laporan ini:

- Untuk lebih meningkatkan hubungan kerja yang lebih baik diantara para karyawan, pembagian tugas hendaknya dilakukan lebih merata dan adil.

Karyawan diharapkan lebih memperhatikan hasil kerjanya (kinerja) supaya jenis pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat terselesaikan dengan baik

- Untuk para peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menggunakan sampel dan indikator yang lebih banyak agar bisa menggambarkan secara jelas variabel yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gea Erfika Calista. 2012. “*Pengaruh Stress Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Variabel Kepribadian Pada Karyawan PT. BRI (Persero), Tbk Cabang Sleman*”. Skripsi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.
- Ghozali Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Imatama, Zuhrina. 2006. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkebunan (LPP) Kampus Medan*. Medan: Program Strata-1 Jurusan Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia (Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso, 2009. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh*. Terjemahan Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Jogiyanto, H.M. 2008. *Pedoman Survei Kuisisioner: Mengembangkan Kuesioner. Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPF.
- Karim Nurlia. 2013. “*Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado*”. Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4.
- Kasmir, 2007. *Manajemen Perbankan edisi tiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*”. Bandung: Rosda.
- Nopriani Cindi. 2014. “*Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BCA Cabang Garut)*”. Skripsi Universitas Widyatama Fakultas Bisnis dan Manajemen.

- Nurmalasari Anisah. 2015. "*Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau*". E Jurnal Pemerintah Integratif 1 (3).
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Ronny Kountur. 2007. "*Metode Penelitian*". Jakarta: Buana Printing.
- Sarry, Irma MT. 2009. "*Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pabrik Es Pematang Siantar*". Skripsi Universitas Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Medan.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Taihohu Maria Sinaga dan HP Sunardi. 2013. "*Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bardie Puritama*". Jurnal Ilmiah Bisnis Manajemen Vol.13 No.2.
- Zainun, Buchari. 2005. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: PT.Gunung Agung.