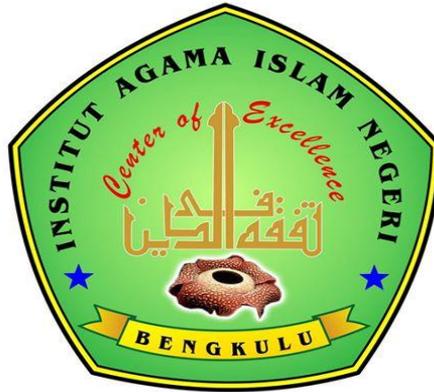


**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BRI SYARIAH KANTOR CABANG S. PARMAN
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

Triyanti
NIM 131 614 0475

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2018 M/1439 H**



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax : (0736) 51171 Bengkulu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Triyanti, NIM 1316140475 dengan judul:
**“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah
Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu”,** Program Studi Perbankan Syariah
Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan
diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu,
skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Bengkulu.

Bengkulu, 02 Maret 2018
14 Jumadil Akhir 1439H

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. M. Syakroni, M.Ag
NIP.195707061987031003

Yosy Arisandy, M.M
NIP.198508012014032001



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax : (0736) 51171 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu”**, oleh: **Tri yanti NIM 1316140475**, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 1 Maret 2018 M/ 13 Jumadil Akhir 1439 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syari'ah, dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Bengkulu, 2 Maret 2018 M
14 Jumadil Akhir 1439 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Drs. M. Syakroni, M.Ag
NIP.195707061987031003

Penguji I

Dr. H. Zaini Da'un, M.M
NIP.195403231976121001

Sekretaris

Yosy Arisandy, M.M
NIP.198508012014032001

Penguji II

Miti Yarmunida, M.Ag
NIP.197705052007102002

Mengetahui,

Dekan FEBI IAIN Bengkulu



Dr. Asnaini, MA
NIP.197304121998032003

MOTTO

“Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”.

(Q.S. Al-Baqarah : 216)

“Sebenarnya, saya tidak begitu pintar. Tapi, saya berusaha memecahkan masalah meski membutuhkan waktu yang lama”.

(Albert Einstein)

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 26 Januari 2018 M
9 Jumadil Awal 1439 H



siswa yang menyatakan

Triyanti
1316140475

PERSEMBAHAN

Segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini, dan dengan segala kerendahan hati saya persembahkan Skripsi ini kepada orang-orang yang selalu mendukung dan saya sayangi:

- ✚ Kedua orang tuaku yang tercinta, Ibu (Karsini), Bapak (Suprpto) terimakasih atas semua cinta, kasih sayang, semangat, do'a yang kalian berikan, yang selalu membimbingku dan tidak bosan menasehatiku untuk jadi lebih baik dan memberi dorongan untuk menyelesaikan Skripsi ini.*
- ✚ Mbak dan kakakku tercinta dan tersayang, (Dian Agustiana, Ahmad Sentoso, terimakasih atas dukungan dan motivasi kalian yang tiada henti untuk keberhasilanku.*
- ✚ Untuk keluarga besarku terutama keponakanku (Hafizul Ayas Sentosa) yang selau membuatku semangat lagi dalam menyelesaikan Skripsi, semoga menjadi anak yang Sholeh, membanggakan dan menjadi anak yang bermanfaat bagi Nusa dan Bangsa.*
- ✚ Rezeki Vitra amanda yang selalu memberi semangat, motivasi, dan selalu mendukungku dari awal hingga akhir dalam pembuatan Skripsi.*
- ✚ Dosen Pembimbing Akademik Dr. H. Toha Andiko, M. Ag yang telah memberi semangat, motivasi, dan juga arahan.*
- ✚ Pembimbing I Drs. M. Syakroni, M. Ag, Pembimbing II Yosy Arisandi, MM. Yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.*
- ✚ Sahabat-sahabatku Qoniatunnisa, Sintia Masputri, Kurnia Pungki, Ailisnawati, Despa Yulianti, Heni Puji Astuti*

- ✚ *Sahabat seperjuangan Ukhuwah Islamiah dari MTS hingga kini Reri Selvia Marefi Fitri, Putu Rezeki Kinanti, Yusmalena, Elvia Rezeki Safitri, Julia Eka Saputri, Resi Mahalelita.*
- ✚ *Teman-teman seperjuangan, Nopri, M. Irfan Azhari, Muslimin, Gustian*
- ✚ *Teman-teman seperjuangan PBS D, dan semua teman-teman Prodi PBS maupun Ekis yang tak bisa kusebutkan satu persatu terimakasih untuk canda tawa dalam bangku perkuliahan.*
- ✚ *Teman-teman KKN 24 yang telah bersama selama KKN dalam suka maupun duka.*
- ✚ *Dan juga untuk semua pihak yang termasuk dalam membantu pembuatan Skripsi.*
- ✚ *Untuk Almamater IAIN Bengkulu yang telah menempahku.*

ABSTRAK

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor
Cabang S. Parman Kota Bengkulu
Oleh Tri Yanti, NIM 1316140475.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data berupa angket yang disebarkan pada 30 orang karyawan, pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana menggunakan program SPSS versi 16. Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisis dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Dari hasil penelitian yang ditemukan bahwa stres kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT BRI Syariah. Uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,754 sama dengan 75.4%.

Kata Kunci: Pengaruh, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, *taufiq* dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu. Shalawat serta salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai figur teladan dalam dunia pendidikan yang patut ditiru.

Membuat skripsi adalah momen terpenting dalam rangkaian perjalanan seorang mahasiswa, yakni bagaimana terlatih menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan dengan menggunakan kategori dan persyaratan ilmiah yang tidak mudah. Membuat skripsi bukan hanya sekedar merangkai kata-kata tetapi yang terpenting adalah pengujian kesabaran, ketelatenan dan kejujuran. Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu
3. Desi Asnaini, MA selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu
4. Dr. H. Toha Andiko, M.Ag selaku pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.
5. Drs. M. Syakroni, M.Ag selaku pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran.

6. Yosy Arisandy, MM selaku Pembimbing II dan Kepala Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, memotivasi, dan memberikan semangat juga arahan dengan penuh kesabaran.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Pihak PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal pengumpulan data penelitian.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulis ke depan.

BAB I KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Pengertian Literasi
2. Indikator Penilaian Kinerja
3. Tujuan Penilaian Kinerja
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja
5. Pendekatan Kinerja
6. Definisi Nilai Kerja
7. Indikator Nilai Kerja
8. Pengaruh Nilai Kerja
9. Tahapan dan Cara Kerja
10. Pengaruh Nilai Kerja Terhadap Kinerja

Bengkulu, Maret 2018 M
Jumadil Akhir 1439 H

Triyanti
1316140475

B. Kerangka Berpikir

C. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis dan Pendekatan Penelitian
- B. Waktu dan Lokasi Penelitian
- C. Populasi dan Sampel
- D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data
- E. Validasi dan Definisi Operasional
- F. Instrumen Penelitian

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan penelitian	6
E. Kegunaan penelitian	6
F. Penelitian terdahulu	7

BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori	11
1. Pengertian Kinerja	11
2. Indikator Penilaian Kinerja	14
3. Tujuan Penilaian Kinerja	14
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
5. Penilaian Kinerja	15
6. Definisi Stres Kerja	18
7. Indikator Stres Kerja	23
8. Pengaruh Stres Kerja	23
9. Tahapan Stres Kerja	25
10. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja	27
B. Kerangka Berpikir	29
C. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	31
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	31

C. Populasi dan Sampel	33
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
E. Variabel dan Definisi Operasional	36
F. Instrumen Penelitian	37
G. Teknik Analisis Data	37
1. Pengujian Kualitas Data	38
a. Validitas	38
b. Reliabilitas	39
c. Normalitas	39
d. Homogenitas	40
2. Pengujian Hipotesis Linear Sederhana	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
B. Hasil Penelitian	52
C. Pembahasan	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Kerangka Berpikir	29
Tabel 3.1	: Pengukuran Skala Kategori Responden	37
Tabel 3.2	: Koefisien Determinasi	42
Tabel 4.1	: Rekapitulasi Deskripsi Responden	46
Tabel 4.2	: Hasil Uji Validitas Data Variabel Stres Kerja	52
Tabel 4.3	: Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.4	: Uji Realibilitas Data Stres Kerja	54
Tabel 4.5	: Uji Realibilitas Data Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.6	: Uji Normalitas Data	55
Tabel 4.7	: Hasil Uji Homogenitas Data.....	55
Tabel 4.8	: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	56
Tabel 4.9	: Hasil Uji T	57
Tabel 4.10	: Hasil Analisis Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	: Jenis Kelamin Responden	43
Gambar 4.2	: Usia Responden	44
Gambar 4.3	: Pendidikan	45
Gambar 4.4	: Logo BRI Syariah	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Bukti Menghadiri Seminar Proposal
- Lampiran 2 : Blangko Judul yang di ACC
- Lampiran 3 : Daftar Hadir Seminar Proposal Mahasiswa
- Lampiran 4 : Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 5 : Kuisioner
- Lampiran 6 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 7 : Rekomendasi Izin Penelitian DPMPTSP Kota Bengkulu
- Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian DPMPTSP Kota Bengkulu
- Lampiran 9 : Surat Keterangan Selesai penelitian dari PT BRI Syariah
- Lampiran 10 : Lembar Bimbingan skripsi
- Lampiran 11 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 12 : Foto-foto saat memberikan Kuisioner kepada PT. BRI Syariah

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.¹

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk.²

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal

¹Dadang Hawari, *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*, (Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, 2001), h. 219

² Dadang Hawari, *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi.....* , h. 223

sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).³

Kinerja kerja dapat diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber data yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Kinerja kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Kinerja kerja ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi / perusahaan dapat memberikan prestasi kerja, dalam bentuk kinerja kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam menunjang tercapainya tujuan yang dicanangkan oleh manajemen PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu, adalah penerapan kinerja sumber yang berkaitan dengan penentuan bagaimana manajemen PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu, menyajikan produk pada segmen pasar tertentu yang merupakan pasar sasarannya.⁵

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia mengalami peningkatan pesat dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja

³Dadang Hawari, *Manajemen Stres*,, h. 221

⁴ Jhon R. Schermerharn, *Manajemen*, (Yogyakarta: Andi Opset, 2003), h. 7

⁵Dadang Hawari, *Manajemen Stres*,, h. 221

perbankan syariah cukup baik sehingga berkontribusi positif bagi pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Bukti nyata kinerja perbankan syariah cukup baik adalah ketika badai krisis ekonomi melanda Indonesia, dimana perbankan konvensional terpuruk, sedangkan perbankan syariah relatif dapat bertahan bahkan menunjukkan perkembangannya.⁶

Sumber daya manusia memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja bagi suatu perusahaan sebab dalam lingkungan perusahaan atau suatu badan usaha masalah kinerja banyak ditekankan pada karyawan yang berperan didalamnya. Dalam konsep manajemen manusia harus mau memanfaatkan tenaga sepenuhnya atau semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja yang diikuti terciptanya hubungan kerja yang baik dalam arti menyenangkan penuh tanggung rasa dan saling membangun. Untuk mewujudkan hal tersebut dituntut keterlibatan semua pihak pengelola perusahaan maupun para karyawan.⁷

Islam merupakan agama yang mengutamakan nilai-nilai kinerja secara sempurna, baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah karya ataupun produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh karena itu, produktifitas dapat didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai kebaikan.⁸ Kinerja mencakup sikap mental patriotic yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada

⁶ Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, (Bandung: Penerbit Alumni, 2003), h. 59

⁷ Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*, (Bandung: Penerbit Alumni, 2003), h. 59

⁸ Karim, A. *Ekonomi Mikro Islami*, (Jakarta: Grafindo, 2007), h. 99

keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.⁹

PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu, merupakan Bank yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak 3 dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan.¹⁰

PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu, merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia yang dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Peningkatan kualitas manajemen bank tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, agar PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu, dapat lebih berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Salah satu hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah mengenai penanggulangan stres para karyawan.¹¹

⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insane Press, 2002), h. 24

¹⁰ Profil dari www.brisyariah.co.id/?=misi pada hari Senin, tanggal 11 September 2017

¹¹ Observasi pada BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu pada tanggal 20 April 2017

Dari wawancara penelitian, karyawan pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu sering dihadapkan dengan kondisi dilematis yang menimbulkan stress kerja, stres kerja tersebut muncul dari tekanan desakan waktu, beban kerja yang berlebihan dan ada juga yang muncul karena konflik dengan sesama karyawan. Berdasarkan fenomena yang sering terjadi yaitu ketika tutup buku bulanan. Karyawan dituntut harus menyelesaikan laporan pekerjaan selama satu bulan, ketika tutup buku bulanan, hal ini mengakibatkan karyawan lembur dan menyelesaikan laporan, sedangkan karyawan harus bekerja secara normal pada esok harinya, hal ini tentunya berpengaruh pada kinerja karyawan yang harus bekerja secara normal pada esok harinya.¹²

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas agar penelitian yang dilakukan tepat menuju sasaran sesuai dengan permasalahan di atas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu variabel stress kerja yang berpengaruh pada

¹² Bapak Suwardi, *Marketing Pemasaran*, Wawancara pada tanggal 20 April 2017

variabel kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan suatu masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu?
2. Seberapa besar stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu
2. Untuk mengetahui Seberapa besar stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan mengadakan penelitian maka manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Bank
 - a. Memberi masukan pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengelola stres kerja agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.

- b. Memberikan sumbangan dalam mempertimbangkan keputusan yang diberikan dalam upaya meingkatkan kinerja karyawan

2. Manfaat Bagi Peneliti

- a. Sebagai bahan pertimbangan antara teori yang dipelajari dengan praktik yang sebenarnya terjadi di lapangan untuk kemudian dapat dijadikan sebagai input untuk mengaplikasikannya pada keadaan yang sesungguhnya.
- b. Untuk dijadikan sebagai acuan atau bahan tambahan bagi pihak yang membutuhkan dalam membuat penulisan yang relevan.
- c. Sebagai kelengkapan syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada program Strata Satu (S1)

F. Penelitian Terdahulu

1. Tommy Meilitza (2012) melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan dengan sampel ditentukan dengan cara acak sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura I, pada tahun 2009. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC MATSC. Secara Parsial faktor yang berpengaruh paling dominan

terhadap kinerja karyawan ATC MATSC adalah faktor stress yang disebabkan oleh faktor individual.¹³

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel penelitian, penelitian terdahulu meneliti 3 variabel yaitu stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini hanya dua variabel yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan berikutnya yaitu pada analisis data, pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linear berganda.

Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama menggunakan data kuantitatif dan alat pengumpulan data yaitu kuisioner.

2. Riyani Tahir (2014) melakukan penelitian mengenai “Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Sekolah Luar Biasa” Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel 79 orang yang semuanya sebagai responden. Pengambilan sampel di Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian yang diperoleh: a. Terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja 7 b. Ada hubungan antara stres berdasarkan tiga faktor (faktor individual, organisasional, psikologis)

¹³ Tommy Meilitza “*Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Manado: Skripsi Universitas Samratulangi, 2012)

dengan kinerja SLB. c. Hubungan positif dan signifikan antara stress kerja yang disebabkan oleh faktor individual terhadap kinerja SLB.¹⁴

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada lokasi dan fokus penelitian, peneliti meneliti karyawanj Bri syariah sedangkan peneliti terdahulu meneliti guru di SLB.

Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama menggunakan data kuantitatif dengan metode regresi linear, dan alat pengumpulan data yaitu kuisisioner.

3. Ashfaq Ahmed dan Muhammad Ramzan (2013) dalam jurnal IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 11, Issue yang berjudul *Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada sektor perbankan di pakistan yang berjumlah 144. Penelitian ini menggunakan uji statistik regresi dengan alat pengumpulan data kuesioner tertutup. Hasil penelitian ini yaitu terdapat korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja kerja dan menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi kinerja individu. Hasilnya menunjukkan kepada organisasi bahwa mereka memiliki kesehatan yang sangat baik, kooperatif dan ramah lingkungan dalam tim untuk kinerja yang lebih baik.

¹⁴ Riyani Tahir, "Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Sekolah Luar Biasa, (Makasar: Skripsi Universitas Hasanuddin, 2014)

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah lokasi penelitian dan jumlah sampel. Pada penelitian ini menggunakan 30 orang sampel sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan 114 sampel.

Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama menggunakan data kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana, dan alat pengumpulan data yaitu kuisioner.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.¹⁵

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Kinerja disebut juga dengan unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja. Kinerja merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.¹⁶

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Muchdarsyah Sinungan menegaskan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh: “kemajuan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja

¹⁵Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori dan Penelitian*, (Yogyakarta: Liberty, 2005), h. 55

¹⁶Euis Karwati, dkk., *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 82

yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis.”Oleh karena itu, kinerja produktif pada akhirnya tumbuh dari inovasi cara kerja.¹⁷

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam surat at-Taubah 105 dijelaskan :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Selanjutnya dalam surat al-maidah ayat 35 dijelaskan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ٣٥

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan.

¹⁷ Tjutju Yuniarsih, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 161

Islam memberikan rambu-rambu bagi ummatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Makna yang terkandung dalam hadits diatas adalah, apapun bentuk aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang harus berdasarkan niat yang terdapat dalam hatinya. Bilamana benar-benar niat sudah tertanam dalam hatinya kegiatan apapun yang sudah direncanakan akan direalisasikan dengan sungguh-sungguh, dari kesungguhan tersebut tentunya akan melahirkan hasil dari apa yang diharapkan sesuai dengan apa yang telah menjadi niat dalam hatinya. Artinya kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivitas.

Dari definisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan aktivitas kegiatan yang disertai dengan niat yang sungguh - sungguh yang bersifat universal yang menuntut pada sebuah hasil pekerjaan dengan mengacu pada standar dan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya pada konsep kinerja yaitu persiapan, pelaksanaan dan pencapaian dalam berinteraksi dengan nasabah dan juga sesama karyawan.

2. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi mengatakan “hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi kariawan atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (to reward past performance)

- b. Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seseorang karyawan dapat ditingkatkan (to motivate future performance improvement)¹⁸

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan kemampuan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.¹⁹ Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Tiffin dan Moccornick yang dikutip oleh Manulang menyatakan ada 2 (dua) macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- a. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel lainnya.

- b. Faktor Situasional

Faktor sosial dan organisasi, meliputi : kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan social

- c. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan kerja dan lingkungan kerja (seperti penyinaran, kebisingan dan pentilasi).

5. Penilaian Kinerja

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif

¹⁸Ayon Triyono, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Selatan: Oryza, 2012), h. 95

¹⁹Supardi, *Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 79

untuk suatu kurun waktu tertentu di masa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan dalam bukunya "Manajemen Personalia" yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah:

- a. *Ranking*, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
- b. Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
- c. *Grading*, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.
- d. Skala gratis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.
- e. *Checklists*, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sama dengan metode yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, namun berpedoman pada metode skala grafik. Pada metode ini baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya. Faktor-faktor yang digunakan seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, keterampilan kerja, inisiatif, sikap, keandalan, tanggung jawab kerja, dan kerja sama.

Menurut Joseph Tiffin yang dikutip oleh Henry Simamora dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia", tujuan mengevaluasi kinerja karyawan dapat dikategorikan atas dua tujuan pokok, yaitu:

- 1) Untuk tujuan administrasi pengambilan keputusan promosi dan mutasi, misalnya:
 - a. Sebagai dasar pengambilan keputusan promosi dan mutasi.
 - b. Untuk menentukan jenis-jenis latihan kerja yang diperlukan.
 - c. Sebagai kriteria seleksi dan penempatan karyawan.
 - d. Sebagai dasar penilaian program latihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, sistem pengawasan, kondisi kerja dan peralatan.
 - e. Sebagai metode pembayaran gaji dan upah.

- 2) Tujuan individual *employee development*, yang meliputi:
- a. Sebagai alat ukur mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
 - b. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan kerja yang baik.
 - c. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat tercapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
 - d. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasikan perilaku dari bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
 - e. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan selanjutnya.

6. Defenisi Stres Kerja

Stres adalah reaksi atau respons tubuh terhadap stresorpsi-kosial (tekanan mental atau beban kehidupan). Menurut Suliswati, mendefinisikan stres sebagai gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, sedangkan stres adalah suatu keadaan dimana terlalu sedikit tuntutan yang merangsang individu yang menyebabkan kebosanan atau frustrasi.

Stres adalah respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari, setiap orang mengalaminya, stres memberi dampak secara total pada individu yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial, dan spritual, stres dapat mengancam keseimbangan fisiologis. Menurut Selye (dalam Potter dan Perry) stres segala situasi dimana tuntutan non-spesifik mengharuskan seorang individu untuk berespon atau melakukan tindakan.

Stres dapat memiliki konsekuensi psikologis, perilaku dan fisiologis. Hubungan antara stres dan konsekuensi fisiologis merupakan hal yang kompleks dan dapat secara potensial menimbulkan hal yang serius bagi kesehatan individu yang tidak dapat atau tidak mengatasi *stressor* yang memancing stres.²⁰

Mengutip pengertian stress dari Handko stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Menurut Cary Cooper dan Alison Straw (1992) dari British Institut of management, gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu: nafsu membuntu, mulut dan ketenggorokan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.²¹

²⁰Ivancevich Jhon, dkk, *Prilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), h.

²¹ Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama), h.

Sumber stres dapat berasal dari dalam tubuh dan diluar tubuh, sumber stres dapat berupa biologik/fisiologik, kimia, psikologik, sosial dan spritual, terjadinya stres karena *stressor* tersebut dirasakan dan dipersepsikan oleh individu sebagai ancaman sehingga menimbulkan kecemasan yang merupakan tanda umum dan awal dari gangguan kesehatan fisik dan psikologik contohnya:

- a. *Stressor* biologik, dapat merupakan mikroba, bakteri, virus, dan jasat renik lainnya, hewan, tumbuhan, dan bermacam makhluk hidup lainnya yang dapat mempengaruhi kesehatan.
- b. *Stressor* fisik, dapat berupa perubahan iklim, alam, suhu, cuaca, geografi, demografi, nutrisi, kebisingan dll.
- c. *Stressor* kimia, dari dalam tubuh dapat berupa serum darah dan glukosa, sedangkan dari luar tubuh dapat berupa konsumsi obat, alkohol, nikotin, kafein, polusi udara, gas beracun, insektisida, pencemaran lingkungan, bahan kosmetik, pengawet, pewarna, dll.
- d. *Stressor* psikososial, dapat berupa prasangka, ketidak puasan terhadap diri sendiri, kekejaman (penganiayaan, pemerkosaan), konflik peran, percaya diri rendah, perubahan status ekonomi dan kehamilan.
- e. *Stressor* spiritual, yaitu adanya presepsi negatif terhadap nilai-nilai Ketuhanan.

Dibawah ini contoh *stressor* seperti yang diuraikan oleh Esperanza: Perubahan patotogi dari penyebab penyakit atau suatu injuri, trauma (injuri, luka bakar, serangan, elektrik, *schok*), tidak adekuatnya,

makanan, kehangatan, dan pencegahan, tidak terpenuhinya kebutuhan dasar (kelaparan, gangguan seksual), program terapi (diet, terapi fisik, psikoterapi), kekacauan hubungan sosial dan keluarga, konflik sosial dan budaya, perubahan fisiologis yang normal (pubertas, menstruasi, kehamilan dan menopause), peristiwa yang menyebabkan stres *full* (peristiwa penting dalam kegiatan sosial, ujian, wawancara, diagnostik test), membayangkan ancaman dari injuri (sumber dari stres yang tidak dapat dipastikan), bencana alam (gempa bumi dan banjir), serangan wabah, bakteri, virus atau parasit, isolasi sosial, kompetisi dalam olahraga, perpindahan tempat tinggal, peperangan, kegiatan sehari-hari dari kehidupan (*entertaining*, pengemudi), situasi positif dari peristiwa kehidupan (menikah, mempunyai bayi, lulus dari kuliah).²²

Faktor yang mempengaruhi efek *stressor* bagi individu dapat berbeda-beda antara individu satu dengan yang lain dalam merespon *stressor*, hal ini tergantung dari beberapa faktor yang memungkinkannya yaitu:

- a. Bagaimana individu mempersiapkan *stressor*, jika *stressor* dipersiapkan akan berakibat buruk bagi dirinya maka tingkat stres yang dirasakan akan berat, namun jika *stressor* dipersiapkan tidak mengancam dan individu merasa mampu mengatasinya, maka tingkat stres yang dirasakan akan lebih ringan.

²²Dadang Hawari, *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*, (Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, 2001), h. 219

- b. Intensitas serangan *stressor* terhadap individu, jika intensitas stres tinggi, maka kemungkinan kekuatan fisik dan mental tidak mampu mengadaptasinya, begitu pula sebaliknya.
- c. Jika *stressor* yang harus dihadapi pada waktu yang sama. Artinya, pada waktu yang bersamaan bertumpuk sejumlah *stressor* yang harus dihadapi sehingga *stressor* kecil dapat menjadi pemicu/pencetus yang mengakibatkan reaksi yang berlebihan. Seiring ditemukan seseorang yang biasanya dapat menyelesaikan pekerjaan yang sangat sederhana dengan baik, namun tiba-tiba ia tidak dapat mengerjakannya. Hal ini disebabkan pada saat yang sama ia sedang menghadapi banyak *stressor*.
- d. Lamanya pemaparan *stressor*: memanjangnya *stressor* dapat menyebabkan menurunnya kemampuan individu mengatasi stres, karena individu telah berada pada fase kelelahan dan kehabisan tenaga untuk mengatasi stres tersebut.
- e. Pengalaman masa lalu, dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi *stressor* yang sama misalnya, individu yang satu tahun lalu dirawat karena sakit, dengan pengalaman yang negatif, maka saat dirawat kembali individu tersebut akan sangat cemas, demikian pula sebaliknya.
- f. Tingkat perkembangan, pada tingkat perkembangan tertentu terdapat jumlah dan intensitas *stressor* yang berbeda sehingga resiko terjadinya stres pada setiap tingkat perkembangan akan berbeda

7. Indikator Stres Kerja

Menurut Euis Karwati dari faktor-faktor tersebut diatas dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut:

a. Indikator dari sub variabel faktor eksternal adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat kesulitan pekerjaan.
- 2) Waktu lembur.
- 3) Dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Tanggung jawab yang diberikan memberatkan.

b. Indikator dari sub variabel faktor internal adalah sebagai berikut :

- 1) Mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya.
- 2) Mengerjakan pekerjaan dengan kondisi yang kurang baik
- 3) Memiliki pandangan yang berbeda dengan orang lain.²³

8. Pengaruh Stres Kerja

Menurut Widyastuti Palupi pengaruh stress kerja yaitu:

a. Keletihan

Dalam keadaan stress tubuh kita akan mengaktifkan respon melawan atau menghindar, baik kita memilih untuk tetap aktif maupun diam saja. Akibatnya, kita mengeluarkan lebih banyak energi, dan hal ini dapat menyebabkan keletihan baik secara mental maupun fisik. Apabila beberapa stressor menuntut perhatian kita, seperti tenggang waktu, catatan produktifitas, atau rapat staf, akan terjadi hal-hal berikut: fokus kerja kita terpecah, rentan perhatian kita berkurang,

²³ Euis Karwati, *Kinerja yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 158

kemampuan kita untuk mengingat informasi menjadi sangat terbatas dan proses pengambilan keputusan kita akan sangat terpengaruh.²⁴

b. Menutup Diri

Apabila seseorang merasa dirinya sudah tidak memiliki kendali terhadap pekerjaannya dan mulai merasa dimanfaatkan oleh atasan, rekan kerja atau oleh perusahaan tempatnya bekerja, akan timbul perasaan menutup diri, terisolasi, atau menjadi korban. Jika tidak diperiksa dan tidak diselesaikan, persepsi tersebut akan memperkuat rasa marah dan frustrasi.²⁵

c. Depresi

Seseorang yang selalu merasa kehilangan kendali (baik kewalahan maupun bosan) di tempat kerjanya, pada akhirnya akan merasa depresi. Apabila anda merasa tidak senang dengan keadaan anda sekarang tetapi tidak dapat berhenti dari pekerjaan karena beberapa alasan, anda akan merasakan depresi yang terungkap dalam bentuk ketidakberdayaan. Perasaan depresi ini mungkin tidak hanya mempengaruhi kualitas kerja anda tetapi juga dapat menekan sistem imun sehingga anda menjadi lebih rentan terhadap penyakit dan kesakitan.²⁶

d. Harga Diri Rendah

Harga diri sering kali digambarkan sebagai suatu perasaan tentang nilai diri (*self-worth*) dan penerimaan diri (*self-acceptance*). Harga diri

²⁴ Widyastuti Palupi, *Manajemen Stres*, (Jakarta: EGC, 2004), h. 11

²⁵ Widyastuti Palupi, *Manajemen Stres*, ..., h. 12

²⁶ Widyastuti palupi, *Manajemen Stres*, (Jakarta: EGC, 2004), h. 13

tercermin dalam perkataan yang kita ucapkan, pakaian yang kita kenakan, dan mungkin sering terlihat dalam perilaku kita.²⁷

9. Tahapan Stres Kerja

Menurut Dadang Amberg bahwa tahap stres sebagai berikut:²⁸

- a. Stres tahap pertama (paling ringan), yaitu stres yang disertai perasaan nafsu bekerja yang besar dan berlebihan, mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa memperhitungkan tenaga yang dimiliki, dan penglihatan menjadi tajam.
- b. Stres tahap kedua, yaitu stres yang disertai keluhan, seperti bangun pagi tidak segar atau letih, lekas capek pada saat menjelang sore, lekas lelah sesudah makan, tidak dapat rileks, lambung atau perut tidak nyaman (*bowel discomfort*), jantung berdebar, otot tengkuk dan punggung tegang. Hal tersebut karena cadangan tenaga tidak memadai.
- c. Stres tahap ketiga, yaitu dengan tahap stres dengan keluhan, seperti defekasi tidak teratur (kadang-kadang diare), otot semakin tegang, emosional, insomnia, mudah terjaga dan sulit tidur kembali (*middle insomnia*), bangun terlalu pagi dan sulit tidur kembali (*late insomnia*), koordinasi tubuh terganggu, dan mau jatuh pingsan.
- d. Stres tahap keempat, yaitu tahap stres dengan keluhan, seperti tidak mampu bekerja sepanjang hari (loyo), aktivitas pekerjaan teras sulit dan menjenuhkan, respon tidak adekuat, kegiatan rutin terganggu,

²⁷ Widyastuti palupi, *Manajemen Stres, ...*, h. 13

²⁸ Sunaryo, *Psikologi Untuk Keperawatan*, (Jakarta: EGC, 2002), h. 219

gangguan pola tidur, sering menolak ajakan, konsentrasi dan daya ingat menurun, serta timbul ketakutan dan kecemasan.

- e. Stres tahap kelima, yaitu tahap stres yang ditandai dengan kelelahan fisik dan mental (*physical and psychological exhaustion*), ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan yang sederhana dan ringan, gangguan pencernaan yang berat, meningkatnya rasa takut dan cemas, bingung dan panik.
- f. Stres tahap keenam (paling berat), yaitu tahap stres dengan tanda-tanda, seperti jantung berdebar keras, sesak nafas, badan gemetar, dingin, dan banyak mengeluarkan keringat, loyo, serta pingsan atau *collaps*.

Menurut Potter dan Perry, tingkatan stres terdiri dari 3 tingkat, yaitu:²⁹ Stres ringan adalah stres yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi seperti ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam, stres sedang berlangsung lebih lama, dari beberapa jam sampai beberapa hari. Misalnya, perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan kerja, anak yang sakit atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga, stres berat adalah situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan perkawinan terus-menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan dan penyakit fisik jangka panjang.

²⁹ Potter dan Perry, *Buku Ajar Fundamental Keperawatan*, Volume 2 Edisi 4, (Jakarta: EGC, 2006), h. 67

Sedangkan tingkatan stres menurut dibagi menjadi 3 tingkatan yaitu: stres ringan, umumnya dirasakan oleh semua orang, contohnya: kemacetan, dikritik. Situasi seperti ini biasanya berakhir dalam beberapa menit atau beberapa jam. Stres ringan tidak akan menimbulkan penyakit atau gangguan fisiologis kecuali jika dihadapi terus menerus, stres sedang, terjadi lebih lama beberapa hari contohnya: pekerjaan atau tugas yang belum selesai, beban kerja yang berlebihan. Stres berat adalah stres kronis yang terjadi beberapa minggu sampai beberapa tahun, misalnya, hubungan pernikahan yang tidak harmonis, kesulitan finansial, dan penyakit yang lama.

10. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Ada korelasi langsung antara stres dengan Kinerja kerja. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan akhirnya 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 pekerjaan. Namun, bila stres tersebut terlalu besar, prestasi

kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.³⁰

Bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja juga rendah. Makin tinggi stres karena tantangan kerja yang bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah, tetapi jika stres sudah maksimal tantangan-tantangan kerja jangan ditambah karena tidak lagi akan dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi malah akan menurunkan prestasi kerja.

Stres tidak selalu berkonotasi negatif dan dapat merupakan motivator yang sangat penting serta berpengaruh. Jika seseorang mencemaskan atau mengkhawatirkan pencapaian suatu tujuan tertentu, maka ia akan berusaha keras untuk mencapainya. Stres dapat mendorong seseorang untuk berprestasi, namun stres yang berlebihan dan tidak terkendali dapat sangat melemahkan dan menyebabkan kehancuran.

Stres mempunyai dua sisi, yaitu stres yang bersifat membangun (*constructive stress*) dan stres yang merusak (*destructive stress*). Jika tidak ada stres sama sekali, pekerja akan merasa tidak ada tantangan sehingga kinerjanya cenderung menurun. Jika intensitas stres ditingkatkan sampai tingkat yang optimal (*moderate*), maka akan membantu pekerja untuk mengerahkan segala sumber daya yang ada.

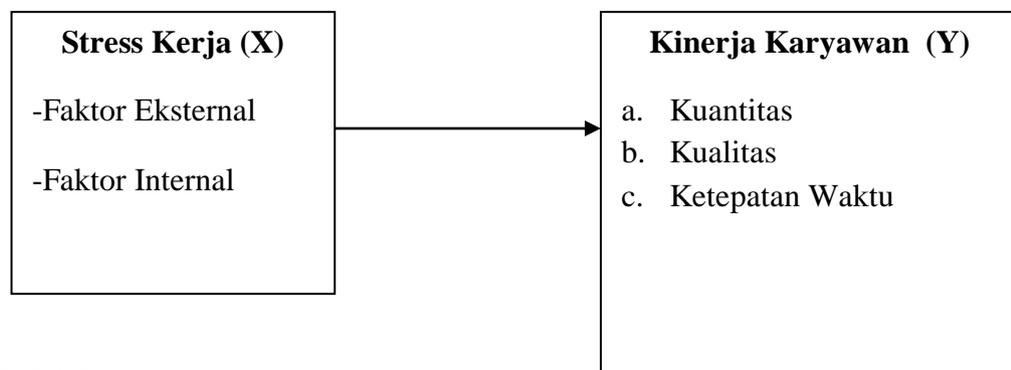
Stres pada tingkat yang optimal merupakan suatu rangsangan yang sehat untuk mendorong pekerja agar memberikan tanggapan

³⁰ Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 34

terhadap tantangan-tantangan pekerjaannya. Namun, jika intensitas stres melebihi batas, maka akan memberikan dampak kurang baik bagi pekerja. Stres yang terlalu tinggi akan mengganggu merusak fisik dan mental pekerja, sehingga dapat menurunkan kinerja mereka. Hal tersebut juga dapat meningkatkan tingkat absensi dan kecelakaan kerja serta dapat meningkatkan tingkat perputaran karyawan dalam perusahaan. Jadi stres yang terlalu rendah maupun yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan pekerja kendali atas dirinya karena stres yang terlalu rendah membuat pekerja dan tidak ada kemauan untuk mengembangkan kemampuan dirinya.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan

X : Stress Kerja

Y : Kinerja Karyawan

—————> : Pengaruh

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis pada penelitian ini adalah diduga bahwa:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara tingkat stres dengan kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu.

Ha : Ada Pengaruh signifikan antara tingkat stres dengan kinerja karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu.

Tommy Meilitza (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC MATSC, selanjutnya Riyani Tahir (2014) dalam hasil penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian Ashfaq Ahmed dan Muhammad Ramzan (2013) yang menyatakan terdapat korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja kerja dan menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan mengurangi kinerja individu.

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

tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan akhirnya prestasi kerja cenderung rendah, akan tetapi jika stres sudah maksimal tantangan-tantangan kerja jangan ditambah karena tidak lagi akan dapat meningkatkan prestasi kerja, tetapi malah akan menurunkan prestasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam skripsi ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif dimana proses penggalian informasi diwujudkan dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang diketahui.³¹ Penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif, sebab dalam penelitian ini penulis ingin menggali lebih jauh ada atau tidaknya dan seberapa besar ditemukan adanya korelasi antara dua variabel atau lebih secara kuantitatif. Berdasarkan nilai koefisien korelasi, maka diprediksi arah kekuatan hubungan antara variabel bebas yaitu Stress kerja (X) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan September sampai dengan selesai, lokasi penelitian ini pada PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu, alasan pemilihan tempat penelitian ini yaitu karna penulis menemukan ada permasalahan antara Stress kerja dan variabel terikat Kinerja Karyawan di PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu.

C. Populasi dan Sampel

³¹ S. Margono, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), h. 105

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.³² Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu yang berjumlah 50 orang karyawan.

2. Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang ditentukan peneliti.³³ Adapun kriteria yang ditentukan peneliti yaitu karyawan yang bukan karyawan lapangan berdasarkan kriteria tersebut, maka sampel dalam penelitian ini 30 orang karyawan PT. BRI Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Penyampelan atas responden dilakukan secara *Random Sampling*.³⁴ *Random Sampling* digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu yang secara acak ditemui peneliti di PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu dan Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 389

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, h. 189

³⁴ Kuncoro, Mudrajad, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 89

1. Sumber Data

a. Data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi dan angket tertutup yang ditujukan kepada responden pegawai PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu yang berjumlah 30 orang yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu Stress kerja pegawai dan produktivitas kerja pegawai PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data penunjang yang dibutuhkan untuk melengkapi data data dalam penelitian ini, seperti deskripsi objek penelitian, serta buku-buku yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan metode yang digunakan dengan cara melakukan pengamatan dan pencacatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian³⁵.

Teknik observasi ini digunakan untuk mendapatkan data observasi awal untuk mengetahui kategori Stress kerja dan Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu

b. Angket

³⁵ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan...*, h. 158

Metode ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang berupa pertanyaan terstruktur, setiap pertanyaan sudah disiapkan 5 alternatif jawaban yang dibagikan kepada responden untuk di isi sesuai dengan kondisi yang di alami oleh responden. Melalui angket ini dapat dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan didalam angket tersebut. Adapun skor dari masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban a tidak pernah skor 1
- b. Jawaban b jarang skor 2
- c. Jawaban c kadang-kadang skor 3
- d. Jawaban d sering skor 4
- e. Jawaban e sangat sering skor 5.

c. Kepustakaan/literatur

Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan, Studi kepustakaan yang dilakukan oleh penulis adalah mengumpulkan data dari buku-buku sumber yang sudah ditentukan

3. Dokumentasi

Penggunaan Tekhnik Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dalam hal ini struktur organisasi, sejarah. Dan sumber informasi lainnya yang bersifat data. Dalam hal ini sejarah PT. BRI Syariah Kantor

Cabang S. Parman Kota Bengkulu dan dokumentasi foto pada saat penelitian dilaksanakan

E. Variabel dan Definisi Operasional

1. Stress kerja (X) Stres adalah reaksi atau respons tubuh terhadap stresorpsi-kososial (tekanan mental atau beban kehidupan). Menurut Suliswati, mendefinisikan stres sebagai gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, sedangkan stres adalah suatu keadaan dimana terlalu sedikit tuntutan yang merangsang individu yang menyebabkan kebosanan atau frustrasi.
2. Kinerja Karyawan (Y) yaitu Kinerja disebut juga dengan unjuk kerja, prestasi kerja, atau hasil pelaksanaan kerja. Kinerja merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan

F. Instrumen Penelitian

Data dalam penelitian ini dapat dikumpulkan dengan teknik sebagai kuisisioner. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan kepada pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Daftar kuisisioner kemudian disebar ke bagian-bagian yang telah ditetapkan. Setiap item dari kuisisioner tersebut yang merupakan pertanyaan positif yang memiliki nilai 1 sampai 5.

Hasil jawaban responden terhadap kuisisioner skor jawaban, dimana skala yang digunakan adalah skala likert . Skala likert digunakan untuk mengukur

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu terhadap variabel penelitian. Adapun ketentuannya adalah :

Tabel 3.1
Pengukuran Skala Kategori Responden

Kategori	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Angket ini ditujukan kepada karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang Bengkulu

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam penelitian menggunakan program SPSS sebagai untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara Stress kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Sebelum dilakukan analisis data dengan regresi linier ganda, perlu terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan dengan menggunakan program SPSS, yaitu :

1. Pengujian Kualitas Data

Sebelum melakukan analisis data dengan kuantitatif korelasi menggunakan teknik analisis uji regresi sederhana, maka harus dilakukan beberapa uji prasyarat yakni :

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya butir-butir soal tes. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur.³⁶ Pengukuran validitas angket dilakukan dengan menggunakan *corelation person* yaitu mengkorelasikan skor item masing-masing nomor dengan total skor item,

Peneliti hanya akan menggunakan soal-soal yang terbukti valid dari hasil analisis instrumen. Hasil analisis perhitungan validitas butir soal (sig) dikonsultasikan dengan α (0.05), dengan taraf signifikan 5 %. Bila harga $\text{sig} < \alpha$ maka butir soal tersebut dikatakan valid. Sebaliknya bila harga $\text{sig} > \alpha$ maka butir soal tersebut dikatakan tidak valid.

Perhitungan validitas item angket dilakukan dengan penafsiran koefisien korelasi, yakni r_{xy} hitung dibandingkan dengan r_{xy} tabel. Adapun nilai r_{xy} tabel untuk validitas item angket adalah 0,5. Artinya, apabila sig lebih besar atau sama dengan 0,5 ($r_{xy} \geq 0,5$), maka item angket tersebut dapat dikatakan valid.

b. Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, peneliti melanjutkan uji reliabilitas. Untuk mengetahui reliabilitas angket, digunakan perhitungan dengan teknik Alpha Cronbach.³⁷

³⁶Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), Cetakan I, h. 128

³⁷Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran*,..... h. 152

Perhitungan angket dilakukan dengan cara mengkonsultasikan koefisien reliabilitas hitung nilai kritik atau standar reliabilitas. Adapun nilai kritik untuk reliabilitas angket adalah 0,5. Artinya, apabila nilai kritik untuk reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,5 ($r_i \geq 0,5$), maka angket tersebut dikatakan reliabil.

c. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov Smirnov*, dengan kriteria kenormalan sebagai berikut

1. Signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Jika $\text{sig} > \alpha$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
3. Jika $\text{sig} < \alpha$ maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal³⁸

d. Homogenitas

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk melihat apakah sama atau tidak kedua variansi tersebut. Untuk mengetahui apakah kedua variansi tersebut homogen, maka dilakukan uji *levene*, yaitu tes uji *of homogeneity of variance*, untuk mengetahui homogenitas digunakan pedoman sebagai berikut

³⁸Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*, (Jakarta: Change Publication, 2014), h. 134

1. Signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Jika $\text{sig} > \alpha$ maka variansi setiap sampel sama (homogen)
3. Jika $\text{sig} < \alpha$ maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)³⁹

2. Pengujian Hipotesis Linear Sederhana

a. Model Regresi

Untuk mengetahui seberapa besar perubahan nilai variabel Y bila variabel X diubah-ubah atau dimanipulasi, maka digunakan perhitungan statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Perhitungan statistik analisis regresi sederhana dapat dilakukan dengan menggunakan rumus:⁴⁰

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \mu_i$$

Keterangan:

Y = Stress Kerja

X = Kinerja karyawan

β_0 = Nilai Konstanta

β_i = Koefisien Regresi

μ_i = Variabel Pengganggu

b. Uji -t

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa $\text{sig} < \alpha 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan

³⁹Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian, ...*, h. 134

⁴⁰Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian,.....*, h. 261

demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara parsial.⁴¹

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stress kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam memberikan interpretasi secara sederhana terhadap angka indeks korelasi “r” pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja (xy) pada umumnya digunakan sebagai berikut⁴²:

Tabel 3.2
Koefisien Determinasi

Besarnya “r”	Interpretasi
0,00-0,20	Sangat Lemah Atau Rendah
0,20-0,40	Lemah Atau Rendah
0,40-0,70	Cukup
0,70-0,90	Kuat Atau Tinggi
0,90-1,00	Sangat Kuat Atau Tinggi

⁴¹Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*,....., h. 265

⁴² Suharsimi Arikunto, *Prosedur*, h. 249.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek penelitian

1. Deskripsi Responden

Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai nasabah yang menjadi responden dalam penelitian, berikut dikelompokkan responden berdasarkan: jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

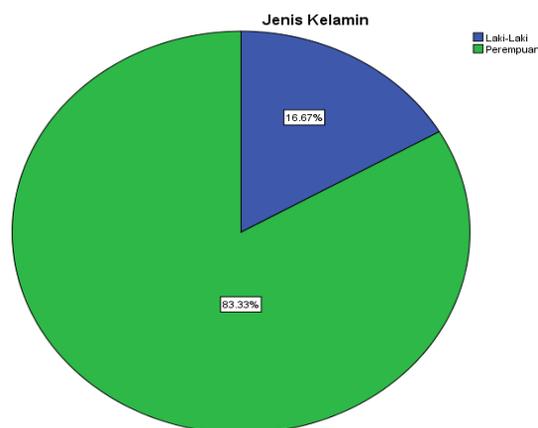
a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden nasabah BRI

Syariah:

Gambar 4.1

Jenis Kelamin Responden



Sumber: Data Primer Diolah, 2016

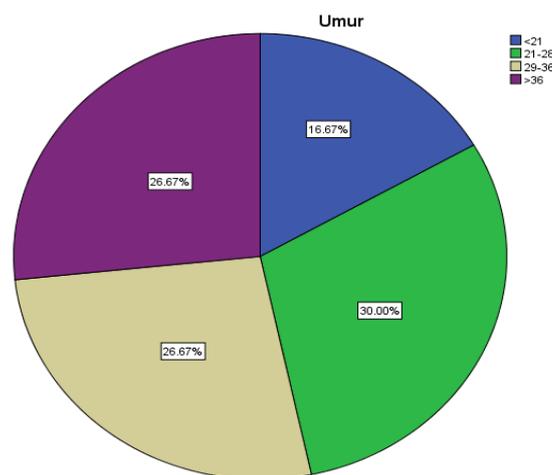
Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui persentase responden nasabah BRI Syariah berdasarkan kelompok gender, responden pria

sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 16.7 %, dan konsumen wanita sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 83.3 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden wanita lebih banyak, yaitu 25 responden dibandingkan dengan responden pria hanya 5 responden.

b. Usia Responden

Gambar 4.2

Usia Responden



Sumber: Data Primer Diolah, 2016

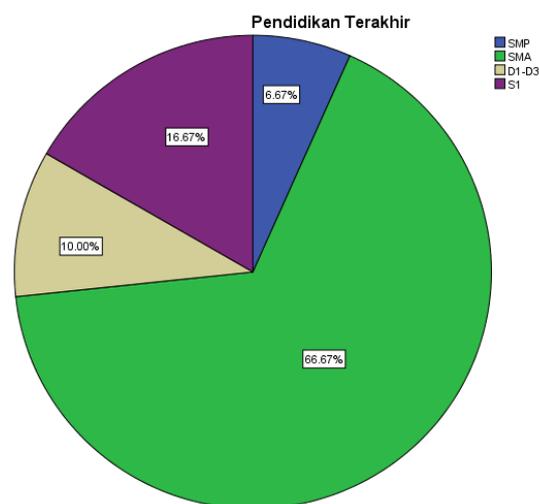
Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa responden nasabah berusia < 21 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 16.7 %. Berusia 21-28 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 30%. Berusia 29-36 tahun sebanyak 7 responden dengan persentase 23.3 %. Berusia > 36 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 30 %. Dengan demikian dapat diketahui bahwa

yang menjadi responden terbanyak antar usia 21-28 dan usia > 36 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 30 %.

c. Pendidikan Terakhir

Gambar 4.3

Pendidikan



Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari gambar 4.3 dapat dilihat bahwa responden nasabah dengan pendidikan responden lulusan SMP sebanyak 3 orang dengan presentasi 10 %, lulusan SMA sebanyak 20 orang dengan presentasi 66,7 %, lulusan D1-D3 sebanyak 3 orang dengan presentasi 10 %, dan S1 Sebanyak 4 orang dengan presentasi 13.3 %. Dengan demikian responden dengan lulusan SMA, adalah responden terbanyak sebanyak 20 orang dengan presentasi 66,7 %.

d. Rekapitulasi Deskripsi Responden

Tabel 4.1
Rekapitulasi Deskripsi Responden

No	Deskripsi Responden	Indikator	Responden	Persentase%
1.	Jenis Kelamin	Pria	5	16.7 %
		Wanita	25	83.3 %
2.	Usia	< 21	5	16.7 %
		21-28 Tahun	9	30 %
		29-36 Tahun	7	23.3 %
		> 36	9	30 %
3.	Pendidikan	SMP	3	10 %
		SMA	20	66.7 %
		D1-D3	3	10 %
		S1	4	13.3 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.1 diatas berdasarkan kelompok gender atau jenis kelamin, responden pria sebanyak 5 responden lebih sedikit dibandingkan dengan responden wanita 25 responden. Berdasarkan usia, responden terbanyak antara usia 21-28 tahun dan usia > 36 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 30 %. Dan berdasarkan jenjang pendidikan terbanyak lulusan SMA sebanyak 20 orang dengan presentasi 66,7 %.

2. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Sejarah Perusahaan/Institusi

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya No.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariat Islam.

Memasuki tujuh tahun lebih PT. Bank BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah. Kehadiran PT. Bank BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern.

Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Aktivitas PT. Bank BRI Syariah

semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah (proses *spin off*) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank BRI Syariah.

Saat ini PT. Bank BRI Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan. Sesuai dengan visinya, saat ini PT. Bank BRI Syariah merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah.

BRI Syariah Bengkulu berdiri pada tanggal 27 November 2011. Pimpinan Cabang BRI Syariah pertama sekali adalah bapak Rangga Lawe. BRI Syariah terdiri dari satu cabang yang terletak di Jl. S.

Parman, No. 51 A-B kota Bengkulu dan 2 UMS yaitu UMS Panorama dan Pasar Minggu. Seiring berjalannya waktu unit bertambah unit dan satu KCP (Kantor Cabang Pembantu), unit tersebut antara lain outlet Kepahyang, outlet Argamakmur, outlet Pagar Dewa, outlet Seluma, Pasar Minggu, UMS Bengkulu dan Panorama 1, outlet Panorama 2. Sedangkan KCP nya adalah KCP Panorama yang terletak di Jl. Salak no. 80 yang dipimpin oleh pimpinan cabang pembantu yaitu bapak Anton Budiono. BRI Syariah Bengkulu sudah tiga kali berganti pimpinan yaitu yang pertama bapak Ranggalawe, yang kedua Bapak Yuliawan Andri Putra, dan saat ini yang ketiga adalah bapak Dede Saepudin.

b. Bentuk Usaha/Peran Institusi

Bank BRI Syariah pada awalnya bernama Bank Jasa Arta, yang kemudian pada tanggal 19 Desember 2007 diambil alih kepemilikan sahamnya oleh PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Setelah diambil alih, kegiatan usaha bank tersebut berubah dari sebelumnya beroperasi secara konvensional menjadi perbankan syariah. Dalam perkembangan usahanya, Bank BRI Syariah mampu membangun sebuah kegiatan usaha perbankan ritel modern dengan layanan finansial yang cukup kuat. Selain itu, Bank Syariah ini dalam memberikan pelayanan kepada nasabahnya tergolong prima, sehingga tidak mengherankan jika perkembangan dan pertumbuhannya sangat cepat. Setelah adanya pemisahan Unit Usaha

Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. pada tahun 2008 yang kemudian melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah, maka aktivitas Bank BRI Syariah semakin meningkat, sehingga keberadaannya semakin kokoh dan tumbuh menjadi Bank Syariah terbesar ketiga.

c. Visi dan misi BRI Syariah

1) Visi

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

2) Misi

- a) Memahami keberagaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- b) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- c) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun dan dimanapun.
- d) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan mengahdirkan ketentraman pikiran.⁴³

d. Gambar dan arti lambang BRI Syariah

⁴³Visi dan Misi dari www.brisyariah.co.id/?=misi pada hari Senin, tanggal 11 September 2017

Setiap perusahaan senantiasa dilengkapi lambang perusahaan. Lambang mempunyai arti penting karena lambang merupakan identitas bagi setiap perusahaan. Lambang BRI Syariah yaitu:

Gambar. 4.4

Logo BRISyariah



Untuk kombinasi warna yang digunakan adalah warna biru dan warna putih sebagai benang merah dengan brand bank BRI. Biru melambangkan kestabilan dan kepercayaan yang kokoh, sedangkan putih merefleksikan kemurnian sistem syariah yang melandasi operasional BRI Syariah. Stilasi “pendar cahaya” identitas brand BRISyariah merupakan simbolisasi navigasi “pelita” keinginan dan kebutuhan para nasabahnya. Dengan ini BRI Syariah selalu beorientasi dan berpandu selalu mengembangkan brandnya.

e. Motto BRI Syariah

BRI Syariah mempunyai motto yang berbunyi “Bersama Wujudkan Harapan Bersama” sebagai perwujudan visi dan misi BRI Syariah sendiri yang mempunyai arti bahwa BRI Syariah ingin

menjelaskan bahwa seluruh stake holder baik internal (karyawan) maupun eksternal (nasabah) merupakan instrumen penting dalam mewujudkan harapan stake holder.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Pengukuran validitas angket dilakukan dengan menggunakan *corelation person* yaitu mengkorelasikan skor item masing-masing nomor dengan total skor item.

Peneliti hanya akan menggunakan soal-soal yang terbukti valid dari hasil analisis instrumen. Hasil analisis perhitungan jika $\text{sig} < \alpha$ maka butir soal tersebut dikatakan valid. Sebaliknya jika $\text{sig} > \alpha$ maka butir soal tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Data Variabel Stres Kerja

Pernyataan	Sig	Alpha	Keterangan
Pernyataan 1	.018	0.05	Valid
Pernyataan 2	.000	0.05	Valid
Pernyataan 3	.003	0.05	Valid
Pernyataan 4	.029	0.05	Valid
Pernyataan 5	.006	0.05	Valid

Pernyataan 6	.000	0.05	Valid
Pernyataan 7	.000	0.05	Valid

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variable stress kerja menghasilkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan dinyatakan valid, dan artinya butir pertanyaan dapat mengukur variabel stres kerja sehubungan daripada itu layak dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Data Variabel
Kinerja Karyawan

Pernyataan	Sig	Alpha	Keterangan
Pernyataan 1	.000	0.05	Valid
Pernyataan 2	.000	0.05	Valid
Pernyataan 3	.000	0.05	Valid
Pernyataan 4	.000	0.05	Valid
Pernyataan 5	.018	0.05	Valid
Pernyataan 6	.000	0.05	Valid
Pernyataan 7	.000	0.05	Valid
Pernyataan 8	.000	0.05	Valid
Pernyataan 9	.000	0.05	Valid

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variable kinerja karyawan menghasilkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05

dan dinyatakan valid, sehingga dapat dilanjutkan untuk uji kuisisioner pada responden yang sesungguhnya.

b. Uji Reliabilitas Data

Metode yang digunakan untuk uji coba reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,50. Hasil uji coba reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.4
Uji Realibilitas Data Stres Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	7

Sumber : Data Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih dari 0,50 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan untuk uji kuisisioner pada responden yang sesungguhnya.

Tabel 4.5
Uji Realibilitas Data Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	9

Sumber : Data Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih dari 0,50 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan konsisten.

c. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui data tiap variabel yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas data tiap variabel dalam penelitian ini adalah teknik *skewness* dengan kriteria kenormalan nilai *skewness* tidak melebihi angka 2.

Tabel 4.6
Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai <i>Skewness</i>	Nilai Standar	Keterangan
Stres Kerja	- 1.194	2	Normal
Kinerja Karyawan	-1.169	2	Normal

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai skewness seluruh variabel tidak melebihi angka 2. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal, artinya sampel yang diambil berasal dari populasi yang sama.

d. Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas menggunakan Levene Test dengan ketentuan Jika $Sig > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen). Hasil pengujian homogenitas data dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Homogenitas Data

Variabel	Nilai Sig	alpha	Keterangan
Stres Kerja	.893	28	Homogen
Kinerja Karyawan	.816	28	Homogen

Sumber : Data Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil uji homogenitas dengan menggunakan levene test dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (sig) dari seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa seluruh variabel bersifat homogen artinya sampel yang diambil dari populasi yang sama dapat dianggap mewakili dari jumlah populasi yang ada.

2. Uji Hipotesis

a. Model Regresi

Penelitian ini menggunakan model regresi linear sederhana karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan satu variabel dependen, dan juga untuk mendeskripsikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, serta untuk

mengetahui arah hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji t *Test* data dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	63.091	.531
Stres Kerja	-1.125	.128

Berdasarkan tabel koefisien regresi yang diperoleh dari analisis regresi pada tabel 4.8 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 63.091 - 1.125 X + e_i$$

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan persamaan menunjukkan besarnya nilai X merupakan regresi yang diestimasi sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 63.091 artinya apabila (X) dalam keadaan konstanta atau 0 maka nilai (Y) kinerja karyawan nilainya sebesar 63.091.
- 2) Nilai koefisien regresi (X) sebesar -1.125 artinya stres kerja pada karyawan mengalami. Artinya jika nilai stres kerja mengalami

kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja kerja akan mengalami penurunan sebesar -1.125.

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.9 Berikut:

Tabel 4.9
Hasil uji t

	Signifikansi (Sig)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Stres Kerja	0,000	0,05	Hipotesis diterima

Sumber : Data Lampiran 9

Berdasarkan hasil regresi yang terlihat pada tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$) maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada BRI Syariah., diterima, pada $\alpha = 5\%$ atau pada CI = 95 %.

c. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel stres kerja terhadap variable kinerja karyawan konsumen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.754	.745	.35263

Sumber : Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui nilai R^2 (R Square) adalah 0.754 sama dengan 75.4 %, artinya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah berpengaruh tinggi, dan sisanya 24,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti misalnya loyalitas karyawan, suku bunga, dan minat nasabah.

C. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja hal ini dilihat dari nilai koefisien

regresi sebesar -1.125 yang menunjukkan nilai negatif dan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Dalam hal ini ketika stres yang tinggi dialami oleh seseorang maka kinerja yang dia hasilkan akan menurun. Stres yang terjadi ditunjukkan dengan merasa gelisah, merasa marah, dan merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan semakin sulitnya tugas yang dihadapi hal tersebut akan menyebabkan perasaan stres yang dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut akan mengakibatkan menurunnya kinerja yang dihasilkan. Hal ini diperkuat oleh teori dari Annatan dan Ellitan (2007) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja adalah individual stresor, stres yang berakibat dari dalam diri individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, dan kurangnya pengawasan dari pihak organisasi.⁴⁴

Ada beberapa dampak stres kerja yang dialami karyawan yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Stres kerja yang dialami karyawan ditunjukkan dengan dalam bekerja karyawan merasa gelisah dalam melakukan pekerjaan sehingga berdampak kurang fokus dalam bekerja. Dampak dari kurang fokusnya seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang kurang maksimal. Dalam bekerja karyawan merasa marah sehingga waktu yang digunakan terbuang. Dampak dari hal tersebut adalah berkurangnya kuantitas pekerjaan seharusnya dicapai oleh karyawan. Selanjutnya dalam bekerja karyawan merasa kesulitan yang semakin

⁴⁴Lina Anatan dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 54

membesar dalam keadaan di luar kontrol menghadapi tuntutan pekerjaan hal ini menyebabkan tidak optimalnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Stres kerja yang dialami ini akan menyebabkan efek negatif terhadap kinerja karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan Nadeem, et. al (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja akan memberikan efek yang negatif terhadap kinerja karyawan dan dapat menurunkan kinerjanya.⁴⁵

⁴⁵Ahmad, Naveed dan Iqbal Nadeem. 2013. *The Impact of Market Orientation and Brand Orientationon Strengthening Brand Performance: An Insigh from the Beverage Industry of Pakistan*. International Review of Management and Business Research ISSN: 2306-9007. 128-132

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil perhitungan regresi menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah, hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai signifikansi (sig) $(0,000) < (\alpha) 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah adalah diterima.
2. Uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,754 sama dengan 75.4%. Artinya kemampuan stres kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 75 % , sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. BRI Syariah

Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan maka disarankan sebaiknya PT. BRI Syariah lebih memperhatikan karyawannya untuk mengurangi stres kerja melalui penyesuaian beban

pekerjaan dengan tingkat kemampuan karyawan sehingga kinerja tetap mengalami peningkatan. Negatifnya pengaruh stres terhadap kepuasan, maka sebaiknya PT. BRI Syariah menerapkan standarisasi pekerjaan, sistem komputerisasi dan penerapan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan.

2. Bagi penelitian yang akan datang

Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriko, Suharsimi. *Prosedur Visi dan Misi dari www.Brisyariah.co.id/=misi-*
Pada Hari Senin, Tanggal 11 September, 2017.
- Ahmad, Naneed dan Iqbal Nadeem. *Impact of Corporate Social Responsibility on Financial Performance of Corporations: Evidence from Pakistan*. 2013.
- Alida, Andi Rafika Candra. *Analisis faktor situasional dan faktor individual terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima*. Skripsi, Makasar: Universitas Hasanudin. 2011.
- Hawari, Dadang. *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. Jakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. 2001.
- Husein Umar. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2003.
- Ilyas Yaslis. *Kinerja Teori dan Penelitian*. Yogyakarta: Liberty. 2005
- Jhon, Ivancevich, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2006.
- Karim, A. *Ekonomi Mikro Islami*. Jakarta: Grafindo. 2007.
- Karwati Euis. *Kinerja yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Meilitza, Tommy. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Skripsi, Manado: Universitas Samratulangi. 2009.
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Alumni. 2003.

- Mudrajad, Kuncoro. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2009.
- Palupi, Widia. *Manajemen Stres*. Jakarta: EGL. 2004.
- Potter dan Perry. *Buku ajar fundamental keperawatan volume 2 Edisi 4*, Jakarta: EGC. 2006.
- Riyani Tahir. *Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Sekolah Luar Biasa*. Skripsi, Makassar: Universitas Hasanuddin. 2005.
- Schermenharn, Jhon R. *Manajemen*. Yogyakarta: Andi Opset. 2003.
- Sunaryo. *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta: EGL. 2002.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Supardi. *Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2013.
- Supardi. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication. 2014.
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2005.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insane Press. 2002.
- Triyono, Ayon. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Oryza. 2012.
- Widoyoko, Eko Putro. *Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Yuniarsih, Tjutju Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2013.