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



# **SKRIPSI**

Diajukan Sebagai salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

> OLEH: AIDILA AFRIZA NIM 1611140028

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU BENGKULU, 2021 M/1442 H

#### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Aidila Afriza , NIM 1611140028 dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu", Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi 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, <u>07 Desember 2020 M</u> 22 Rabi'ul Awal 1442 H

Pembimbing I

NGKULU Pembimbing II

Dr. Nurul Hak, MA NIP.196606161995031002 Amimal Oktarina, M.E NIP. 1992210212018012001



# KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

#### INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU

#### HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu", oleh Aidila Afriza, NIM. 1611140028, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

: Jum'at

: 15 Januari 2021 M/ 02 Jumadil Akhir 1442 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

> Bengkulu, 03 Februari 2021 M 21 Jumadil Akhir 1442 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dra. Hj. Fatimah Yunus, MA

NIP. 196303192000032003

Penguji l

Adi Setiawan, M.E.I

NIP. 198803312019031005

Penguji II

Dra. Hj. Fatimah Yunus, MA

NIP. 196303192000032003

NIP. 199304242018012002

Mengetahui, Dekan

Dr. Asnaini, M.A

NIP. 19730412 1998032003

#### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aidila Afriza NIM : 1611140028 Juruan/Prodi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan:

- Skripsi dengan judul "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
   KINERJA KARYAWAN PT. BRI SYARIAH PADA KANTOR
   CABANG S. PARMAN KOTA BENGKULU" adalah asli belum pernah
   diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di IAIN Bengkulu
   maupun di perguruan tinggi manapun.
- Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
- Didalam karya tulis atau skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis ataupun dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam 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 yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hokum yang berlaku.

Bengkulu, Desember 2020 M

ADOAHF794890674

Aidila Afriza NIM. 1611140028

# MOTTO

Barang siapa yang bertawakal pada Allah, maka Allah akan memberikan kecukupan padanya, sesungguhnya Allah lah yang akan melaksanakan urusan (yang dikehendaki)-Nya (QS. Ath-Thalaq:3)

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan dan ssesungguhnya bersama kemudahan ada kesulitan (QS. Al Mujadilah 58;11)

Bersabar dalam berusaha, Berusaha dengan tekun dan pantang menyerah dan bersyukur atas apa yang telah diperoleh.

#### **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh kerendahan hati, karya ini kupersembahkan kepada:

- 1. Kedua orang tua terhebat Ayahanda Zainal dan Ibunda Ridarti, terkuat, terkasih, tercinta, tersayang terimakasih berkatnya saya tumbuh menjadi anak yang tangguh, yang mampu menghadapi dunia dengan semua ceritanya dan berani berjalan sendiri mengitari dunia. Yang siang malam tak henti berjuang untuk kami, doa, keringat, semangat, materi dan semuanya, terima kasih tak terhingga ibunda ayahhanda....
- 2. Ayunda ku Meriza Fitri, Pepi Risma Sari dan kakak Rizki Rahmat, Dela Refmi terkasih terima kasih untuk motivasi dan semangat yang selalu kalian berikan untuk ku, yang mengajarkan arti kesabaran saat berada di kota perantauan, yang selalu menghibur disaat diri ini yang sering lelah dengan semua aktifitas yang dijalani.
- 3. Kedua pembimbing, yang selalu menyempatkan waktu untuk membimbing di sela-sela kesibukannya. Yang selalu memberikan masukan dan selalu bisa menenangkan disaat anak bimbingannya galau menghadapi sidang, yang tak pernah bosan menghadapi tingkah laku kami. Terima kasih banyak ibuku tersayang.
- 4. Teman-teman seperjuangan, teman sekelas, teman KKN dan teman kosan yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan keluarga besar Almamater IAIN Bengkulu, semua dosen yang telah memberikan bimbingan dan ilmu sampai aku dapat menyelesaikan Sripsi ini.

#### SURAT PERNYATAAN PLAGIASI

Nama

: Aidila Afriza

NEM

: 1611140028

Program Studi

: Perbankan Syariah

Touchest

: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

BRI Syariah pada Kantor Cabang S. Parman Kota

Bengkulu

Telah

dilakukan

verifikasi

plagiasi

melalui

http://smallseotools.com/plagiarism-checker skripsi yang bersangkutan dapat

diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan ulang kembali.

Bengkulu,

Desember 2020 M

Rabiul Awal 1442 H

Mengetahui Tim Verifikasi

Dr. Nurul Hak, M.A

NIP. 19660616 199503 1002

Aidila Afriza

NIM. 1611140028

Yang Membuat Pernyataan

#### **ABSTRAK**

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu Oleh Aidila Afriza, NIM 1611140028

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara ,endalam dan menyuluruh, peneliti menggunakan pendekatan *kuantitatif asosiatif* dengan teknik pengumpulan data berupa angket yang disebarkan pada 30 orang karyawan, pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *minimum sampling*. Teknik analisis data yang dipakai adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS versi 16. Kemudian data tersebut diuraikan, dianalisi dan dibahas untuk menjawab permasalahan yang diajukan. Dari hasil penelitian yang ditemukan bahwa stress 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, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

#### **ABSTRACT**

Aidila Afriza, NIM. 1611140028 "The Influence of Job Stress on Employee Performance of PT BRI Syariah On Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu"

The purpose of this study is to determine the effect and how much work stress affects the performance of employees of PT. BRI Syariah Branch Office S. Parman Bengkulu City. To express this problem deeply, deeply and comprehensively, the researcher used an associative quantitative approach with data collection techniques in the form of a questionnaire distributed to 30 employees, the sample selection in this study used the minimum sampling method. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using SPSS version 16. Then the data is described, analyzed and discussed to answer the problems posed. From the results of the study found that job stress significantly affects the performance of employees of PT. BRI Syariah. The coefficient of determination test obtained a value of 0.754 which is equal to 75.4%.

Keywords: Influence, Job Stress, Performance, Employee

#### KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad Saw atas berkat perjuangan beliau dan para sahabatnya sehingga mengantarkan kita dari zaman jahiliyah menuju ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan teknologi seperti sekarang ini.

Dalam penulisan skripsi yang berjudul **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu** ini penulis menyadari masih banyak kekurangan dari berbagai segi.
Oleh karena itu kritik dan saran penulis harapkan guna perbaikan Skripsi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan baik materil maupun spiritual, dalam proses penyelesaian karya ilmiah ini, terkhusus ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat:

- Prof. Dr. H. Sirajuddin, M.M.Ag,MH selaku Rektor Institit Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi dan bisnis Islam IAIN Bengkulu.
- 3. Yosy Arisandy, MM selaku Kepala Prodi Perbankan Syariah IAIN Bengkulu
- 4. Miti Yarmunida M.Ag, selaku pembimbing akademik yang selalu memotivasi saya agar giat belajar

5. Dr. Nurul Hak, MA selaku Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan

waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis selama penyususnan skripsi

ini.

6. Amimah Oktarina, M.E selaku pembimbing II yang telah bersedia

meluangkan waktu membimbing, memberikan semangat, motivasi serta

dorongan yang kuat sehingga penulis data menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak dan ibu dosen IAIN Bengkulu yang telah memberikan banyak ilmu

selama penulis kuliah.

8. Karyawan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam dan staf Perpustakaan

Bengkulu yang telah memberikan fasilitas baik itu berupa referensi ataupun

literatur-literatur yang lainnya sehingga penulis dapat dengan leluasa

menggunakannya.

9. Pihak PT. BRI Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu yang

telah mengijinkan peneliti untuk melakukan penelitian di PT. BRI Syariah

Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu

10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini

Dalam penyusunan skripsi ini penulisa menyadari masih banyak kelemahan

dan kekurangan dari berbagai sisi, oleh karena itu penulis mohon maaf dan

mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penulisan kedepan

Bengkulu, <u>Desember 2020 M</u> Rabiul Akhir 1443 H

Aidila Afriza

NIM. 1611140028

χi

# **DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	V
PERSEMBAHAN	vi 
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian	7
F. Penelitian Terdahulua	8
BAB II STUDI PUSTAKA	
A. Kajian Teori	13
1. Pengertian Kinerja	13
2. Indikator Penilaian Kinerja	15
3. Tujuan penilaian kinerja	16
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
5. Penilaian Kinerja	18
6. Defenisi Stres Kerja	20
7. Indikator Stres	25
8. Dampak Stress Kerja	25
9. Tahapan Stres Kerja	27

10. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Terhadap	
Kinerja	29
11. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja	32
B. Kerangka Pikir	34
C. Hipotesis	34
BAB II METODE PENELITIAN	
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	35
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	35
C. Populasi Dan Sampel	36
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	37
1. Sumber Data	37
2. Teknik Pengumpulan Data	37
3. Dokumentasi	39
E. Definisi Operasional Variabel	39
F. Instrumen Penelitian	40
G. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran umum tentang objek penelitian	46
Deskripsi Responden	46
2. Deskripsi Lokasi Penelitian	.49
B. Hasil Penelitian	54
C. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	66
B. Saran	66

# DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

# **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Pengukuran Skala Kategori Responden	40
Tabel 3.2 Koefesien Determinasi	45
Tabel 4.1 Rekapitulasi Deskripsi Responden	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Data Variabel Stres Kerja	55
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Data Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.4 Uji Realibilitas Data Stres Kerja	56
Tabel 4.5 Uji Realibilitas Data Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.6 Uji Normalitas Data	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Homogenitas Data	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	59
Tabel 4.9 Hasil uji t	60
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	61

# **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	. 46
Gambar 4.2 Usia Responden	. 47
Gambar 4.3 Pendidikan	. 48
Gambar. 1 Logo BRI Syariah	. 53

#### **BABI**

#### **PENDAHULUAN**

# A. Latar Belakang Masalah

Stres mempunyai dampak positif dan negatif, dampak positif stress mulai dari 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.

Stress bisa membahayakan, 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.

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

Perkembangan lembaga keuangan syariah di Indonesia mengalami peningkatan pesat dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja 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 Sistem keuangan dan ekonomi syariah yang lebih dulu berkembang di masyarakat pada dasarnya dilatarbelakangi oleh kebutuhan industri perbankan syariah. Untuk menjawab kebutuhan masyarakat bagi terwujudnya sistem perbankan yang sesuai syariah, maka pemerintah melakukan beberapa langkah penting.<sup>2</sup>

Adapun visi dari pengembangan perbankan syariah di Indonesia adalah terwujudnya sistem perbankan syariah yang kompetetif, efisien dan memenuhi prinsip kehatian-hatian serta mampu mendukung sektor riil secara nyata melalui kegiatan pembiayaan berbasis bagi hasil dan transasksi riil dalam kerangka keadilan, tolong-menolong dan menuju kebaikan guna mencapai kemaslahatan masyarakat.<sup>3</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Moekijat, Manajemen Kepegawaian, (Bandung: Penerbit Alumni, 2003) h. 59

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Martowardojo., dkk, *Perjalanan Perbankan Syariah Di Indonesia (Kelembagaan Dan Kebijakan Serta Tantangan Ke Depan)*, (.Jakarta: Departemen Riset Kebanksentaralan, Bank Indonesia) h. 2016

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Anshori Abdul Ghofur. *Perbankan Syariah di Indonesia*. (Yogyakarta: Gadja Mada University Press. 2007) h.33

Ilmu ekonomi Islam adalah sebuah sistem ekonomi yang menjelaskan segala fenomena tentang perilaku pilihan dan pengambilan keputusan dalam setiap unit ekonomi dengan memasukkan tata aturan syariah sebagai variabel independent (ikut mempengaruhi segala pengambilan keputusan ekonomi).<sup>4</sup>

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.

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.

<sup>4</sup> Adiwarman Karim, Ekonomi Mikro Islami, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015), h. 5

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.

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 tenggang rasa dan saling membangun. Untuk mewujudkan hal tersebut dituntut keterlibatan semua pihak pengelola perusahaan maupun para karyawan. <sup>5</sup>

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

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Moekijat. 2003. Manajemen Kepegawaian, ..., h. 59

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Adiwarman Karim, Ekonomi Mikro Islami ... h. 99

keyakinin diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.<sup>7</sup>

Kinerja kerja dapat diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber data yang digunakan, termasuk sumber daya manusia<sup>8</sup>.

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.

Dari Observasi Awal Peneliti, 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<sup>9</sup>.

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

<sup>9</sup> Bapak Vacant, *Micro Markating Manager 1*, Wawancara pada tanggal 8 Juni 2020

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insane Press, 2002) h. 24

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Jhon R. Schermenharn, *Manajemen*, (Yogyakarta: Andi Opset, 2003) h. 7

normal pada esok harinya, hal ini tentunya berpengaruh pada kinerja karyawan yang harus bekerja secara normal pada esok harinya.

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 di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu"

#### B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan Rumusan masalah di atas dan 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 variabel kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu

#### C. Rumusan Masalah

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

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

# D. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja Karyawan PT.
   BRI Syariah Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu
- Untuk mengetahui Seberapa besar stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. BRI Syariah Pada 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 Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengelola stres kerja agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 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.
- Sebagai kelengkapan syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada program Strata Satu (S1)

#### F. Penelitian Terdahulu

Nasyadizi Nilamsar Noor (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh secara parsial maupun simultan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitaif dengan alat pengumpulan data berupa kuisioner.

Hasil yang terlihat dari penelitian ini menunjukkan bagaimana kondisi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana terdapat hubungan yang searah antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja.<sup>10</sup>

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel penelitian, penelitian

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup>Nasyadizi Nilamsar Noor, Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 31 No. 1 Februari 2016

terdahulu meneliti tentang stres kerja, kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian ini tidak meneliti kepuasan kerja.

Kemudian persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama menggunakan data kuantitatif dengan metode regresi linear, 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) dengan kinerja SLB. c. Hubungan positif dan signifikan antara stress kerja yang disebabkan oleh faktor individual terhadap kinerja SLB. <sup>11</sup>

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 kuisioner.

9

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Riyani Tahir, *Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Sekolah Luar Biasa.* (Makassar, Skripsi Universitas Hasanuddin, 2014)

3. Ashfaq Ahmed (2013), Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. Penelitian ini menguji hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai bank di sektor perbankan di Pakistan. Pemeriksaan penelitian terhadap model tujuan sehubungan dengan stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja dengan menggunakan sampel sebanyak 144 peserta. Hasilnya signifikan dengan korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja kerja dan menunjukkan bahwa kinerja stres kerja mengurangi kinerja individu. Kinerja menunjukkan kepada organisasi bahwa mereka memiliki lingkungan yang sangat sehat, kooperatif dan ramah dalam tim untuk kinerja yang lebih baik. Kata kunci: Prestasi kerja, stres kerja, pengaruh stres 12

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian ini menguji hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai bank sedangkan pada penelitian ini menguji pengaruh antara stres kerja dan kinerja pegawai

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

4. Andi Rafika Chandra Alida (2015) Melakukan penelitian yang bertujuan menganalisis faktor situasional dan faktor individual secara bersamasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prim dan mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Ashfaq Ahmed (2013), Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 11, Issue 6 (Jul. - Aug. 2013), PP 61-68

kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua bagian costomer service dengan beberapa kantor cabang sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 15.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima sebesar 80.4%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima adalah faktor individu sebesar 64.6%. <sup>13</sup>

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel penelitian, penelitian terdahulu meneliti tentang faktor-faktor Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian ini tidak meneliti faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan

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

 Murty, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, stress kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Surabaya: Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur. Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Sampel

11

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> Andi Rafika Chandra Alida. *Analisis Faktor Situasional Dan Faktor Individual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Koko Jaya Prima*. (Makassar. Skripsi Universitas Hasanuddin, 2015)

menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua bagian costomer service dengan beberapa kantor cabang sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 15.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor situasional dan faktor individual secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 80.4%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor individu sebesar 64.6%. <sup>14</sup>

Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pada variabel penelitian, penelitian terdahulu meneliti tentang faktor-faktor Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian ini tidak meneliti faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan.

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

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> Murty, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, stress kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Surabaya: Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur. Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas

#### **BAB II**

# STUDI PUSTAKA

# A. Kajian Teori

# 1. Pengertian Kinerja

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.<sup>15</sup>

Dalam Kamus Besar Bahasa indonesia kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatan tau kemampuan kerja. Dalam sebuah artikel yang dterbitkan oleh lembaga administrasi negara merumuskan kinerja merupakan terjemahan bebas dari istilah Performance yang artinya adalah prestsi kerja atau pelaksanaan kerja atu mencapai kerja atau hasil kerja atau hasil kerja.

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukan hasil guna yang tinggi. Muchdarsyah Sinungan menegaskan bahwa ketercapaian kinerja produktif perluditunjang oleh: "kemajuan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Euis Karwati, S.Kom., M.Pd. Dkk. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu. Bandung*: Alfabeta, 2013.h. 82

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pembina Bahasa Indonesia, 1990), h. 503

kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan social yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis."Oleh karena itu, kinerja produktif pada akhirnya tumbuh dari inovasi cara kerja.<sup>17</sup>

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

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:

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.

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-sunguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan,

\_

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> Tjutju Yuniarsih, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2013.h. 161

bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Makna yang terkandung dalam hadits di atas 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 di atas 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.

# 2. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi mengatakan "hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut. <sup>18</sup>

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
 Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Euis Karwati, Dkk. Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu. Bandung: Alfabeta, 2013.h. 82

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)<sup>19</sup>

# 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Efektifitas kinerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan. Apabila anda seorang supervisor dalam sebuah

 $<sup>^{\</sup>rm 19}$  Ayon Triyono, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta Selatan: Oryza, 2012) h.95

perusahaan manufaktur, efektivitas kinerja adalah apabila unit kerja saudara mampu memenuhi target produksi baik dalam hal kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan.<sup>20</sup>

Tenaga kerja manusia baik tenaga kerja eksekutif maupun operatif.

Merupakan unsur yang berperan penting dalam pelaksanaan manajemen.

Manusia berfungsi bukan hanya sebagai perencana, pelaksana, pengaktualisasi, namun juga pengawas.<sup>21</sup>

Kinerja merupakan kemampuan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran <sup>22</sup> Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Tiffin dan Moccornick yang dikutif 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 sosial

17

 $<sup>^{20}</sup>$  Schermerhorn,  $Manajemen\ Buku\ 1\ (Edisi\ bahasa\ Indonesia\ Managent\ 5e),$  (Yogyakarta: Andi, 2001), h. 5

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Alma, Buchari., Dkk, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.117

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Supardi, Kinerja. (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2013), h. 79

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

# 5. Penilaian Kinerja

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa 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 :

- Rangking, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
- 2. Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
- Grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengna definisi masingmasing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.
- 4. 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.

5. *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.

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:

- 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 bias 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 dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan selanjutnya.

# 6. Defenisi Stres Kerja

Stres dapat berarti banyak, dari perspektif orang biasa stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir. Secara ilmiah, semua perasaan ini merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respon terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil positif maupun negatif. Istilah stres sendiri telah didefinisikan secara harfiah dalam berbagai literatur. Akan tetapi,

hampir semua definisi ini dapat ditempatkan ke dalam dua kategori, stres dapat didefinisikan sebagai stimulus atau suatu respons. <sup>23</sup>

Stres adalah respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu venomena 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.

Stress dapat memiliki konsekuensi psikologis, prilaku dan fisiologis. Hubungan antara stress 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 stress.<sup>24</sup>

Mengutip pengertian stress dari handko stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Kondisi yang cendrung menyebabkan stres disebut stressor. Gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu<sup>25</sup>: nafsu membuntu, mulut dan ketenggorokan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot

295
24 Ivancevich, Jhon, Dkk. *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. (Jakarta: Erlangga,2006),

21

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> Ivancevich., Dkk, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), h.

<sup>11.118 25</sup> Cooper, Cary dan Straw, Alison. 1995. Stress Management Yang Sukses Dalam Sepekan. Jakarta: Kesaint Blan

tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah. <sup>26</sup>

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 mahluk 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 komsumsi 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.

-

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> Umar Husein. *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama), h.

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 monepouse), 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)<sup>27</sup>

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

<sup>27</sup> Nadeem, Financial Reporting Analysis, (Edition, South Western College Longman Inc), h. 89

23

- mengancam dan individu merasa mampu mengatasinya, maka tingkat stres yang dirasakan maka lebih ringan.
- 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 bersaman 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, karna individu telah berada pada fase kelelahan dan kehabisan tenaga untuk mengatasi stres tersebut.
- e. Pengalaman masa lalu, dapat mempengarui kemampuan individu dalam menghadapi *stressor* yang sama misalnya, individu yang satu tahun lalu dirawat karna 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 di atas dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut :

- 1. Indikator dari sub variabel Faktor eksternal adalah sebagai berikut :
  - a. Tingkat kesulitan pekerjaan.
  - b. Waktu lembur.
  - c. Dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas.
  - d. Tanggung jawab yang diberikan memberatkan.
- 2. Indikator dari sub variabel Faktor internal adalah sebagai berikut :
  - a. Mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya.
  - b. Mengerjakan pekerjaan dengan kondisi yang kurang baik
  - c. Memiliki pandangan yang berbeda dengan orang lain.<sup>28</sup>

## 8. Dampak Stress 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.

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> Euis Karwati, Kinerja yang Bermutu. Bandung: Alfabeta, 2013, h. 158

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, kemampuan kita untuk mengingat informasi menjadi sangat terbatas dan proses pengambilan keputusan kita akan sangat terpengaruh<sup>29</sup>

### b. Menutup Diri

Apabila seseorang merasa dirinya sudah tidak memiliki kendali tehadap 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 frustasi. 30

#### 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 karna beberapa alasan, anda akan merasakan depresi yang terungkap dalam bentuk ketidak berdayaan. 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.<sup>31</sup>

\_

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> Widyastuti Palupi. *Manajemen Stres*. (Jakarta, EGC, 2004). h. 11

<sup>&</sup>lt;sup>30</sup> Widyastuti palupi. *Manajemen Stres.......* h. 12

<sup>&</sup>lt;sup>31</sup> Widyastuti palupi. Manajemen Stres. .....h. 13

# d. Harga Diri Rendah

Harga diri sering kali digambarkan sebagai suatu perasaan tentang nilai diri (*self-worth*) dan penerimaan diri (*self-acceptance*). Harga diri tercermin dalam perkataan yang kita ucapkan, pakaian yang kita kenakan, dan mungkin sering terlihat dalam perilaku kita.<sup>32</sup>

### 9. Tahapan stres Kerja

Menurut Dadang Ambert bahwa tahap stres sebagai berikut:

- a. Stres tahap pertama (paling ringan), yaitu stres yang disertai perasan 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), jatung berdebar, otot tengkuk dan punggung tegang. Hal tersebut karena cadangan tenaga tidak memadai.
- c. Sters 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.

<sup>&</sup>lt;sup>32</sup> Widyastuti palupi. Manajemen Stres. .....h. 13

- d. Stres tahap keempat, yaitu tahap stres dengan keluhan, seperti tidak mampu berkeja sepanjang hari (loyo), aktivitas pekerjaan teras sulit dan menjenuhkan, respon tidak adekuat, kegiatan rutin terganggu, 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), ketidak mampuan 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 tandatanda, 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: Stres ringan adalah stres yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi seperti ini biyasanya 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 ketidak hadiran yang lama dari anggota keluarga, stres berat adalah situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan pekawinan terus-menerus,

kesulitan pinansial yang berkepanjangan dan penyakit fisik jangka panjang.

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 berlebih. 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. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Terhadap Kinerja

Ada beberapa penyebab stres kerja Yang Mempengaruhi Stress Kerja Terhadap Kinerja:<sup>33</sup>

### a. Stressor Ekstraorganisasi

Stressor ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:

1. Perubahan sosial Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan

<sup>&</sup>lt;sup>33</sup> Mega Biru, dkk, Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No. 2 Oktober 2016

sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

- Kesulitan menguasai globalisasi Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.
- 3. Dukungan keluarga Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan

## b. Stressor Organisasi

Selain stressor potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga stressor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:

- Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.
- 2. Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan.

Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.

## c. Stressor Kelompok

Stressor kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:

- Rekan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan sangat di pengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stres
- 2. Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja. Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau "kebersamaan" merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.
- d. Stressor Individu Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres, disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda.

### 11. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Ada korelasi langsung antara stres dengan Kinerjakerja. 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 Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber berbagai persyaratan daya dalam memenuhi atau kebutuhan pekerjaan. Namun, bila stres tersebut terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan <sup>34</sup>

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

32

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> Umar Husein. *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama. 2005), h. 34

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 tantangan-tantangan pekerjaannya. Namun, jika intensitas terhadap 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 yang dalam perusahaan. Jadi stres terlalu 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 Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

### Stress Kerja (X)

- 1. Faktor eksternal:
  - a. Tingkat kesulitan pekerjaan.
  - b. Waktu lembur.
  - c. Dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas.
  - d. Tanggung jawab yang diberikan memberatkan.
- 2. Faktor internal
  - a. Mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya.
  - b. Mengerjakan pekerjaan dengan kondisi yang kurang baik
  - c. Memiliki pandangan yang berbeda dengan orang lain

Sumber: Euis Karwati, *Kinerja yang Bermutu. Bandun*g: Alfabeta, 2013

Kinerja Karyawan (Y)

a. Kuantitas

b. Kualitas,

Uji Ţ

c. Ketepatan waktu

Sumber: Agus Dharma. 2001. Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada

#### Keterangan

X : Stress Kerja

Y : Kinerja Karyawan

: Pengaruh

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : Hipotesis pada penelitian ini adalah diduga bahwa

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

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

#### **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. <sup>35</sup> 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. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. <sup>36</sup> 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 Mei sampai dengan selesai, lokasi penelitian ini pada PT. BRI S. Parman Bengkulu, alasan pemilihan tempat penelitian ini yaitu karna penulis menemukan ada permasalahan dalam penelitian pada PT. BRI S. Parman Bengkulu.

Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), hal, 105
 Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 7

# C. Populasi Dan Sampel

## 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.<sup>37</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. BRI S. Parman Bengkulu yang berjumlah 51 orang karyawan.

### 2. Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *minimum sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dengan mengambil semua jumlah sampel terkecil yaitu 30 orang <sup>38</sup> Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 orang, jadi sampel dalam penelitian ini 30 orang karyawan PT. BRI S. Parman Bengkulu,

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Penyampelan atas responden dilakukan secara *Random Sampling*. <sup>39</sup> *Random Sampling* digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari karyawan PT. BRI S. Parman Bengkulu yang secara acak ditemui peneliti di PT. BRI S. Parman Bengkulu dan Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. BRI S. Parman Bengkulu.

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. (Bandung: Alfabeta) h. 389

<sup>38</sup> Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. ..... h. 189

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. (Jakarta : Erlangga, 2009), h. 89

### D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

### 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 S. Parman Bengkulu yang berjumlah 30 orang yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu Stress kerja pegawai dan kinerja pegawai PT. BRI S. Parman 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 digunankan dengan cara melakukan pengamatan dan pencacatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian<sup>40</sup>.

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

37

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup> S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan...*, h. 158

### b. Angket

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 hampir tidak pernah skor 2
- c. Jawaban c kadang-kadang skor 3
- d. Jawaban d sering skor 4
- e. Jawaban e selalu skor 5.

Kuisioner yang disebarkan kepada responden adalah kuisiner online melalui aplikasi google form.

# 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 S. Parman Bengkulu dan dokumentasi foto pada saat penelitian dilaksanakan

### E. Definisi Operasional Variabel

- 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 fikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, sedangkan stres adalah suatu keadaan dimana terlalu sedikit tuntutan yang merangsang individu yang menyebabkan kebosanan atau frustasi. Adapun indikator dari stress kerja adalah
  - a. Indikator dari sub variabel Faktor eksternal adalah sebagai berikut : tingkat kesulitan pekerjaan, waktu lembur, dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan memberatkan.
  - Indikator dari sub variabel Faktor internal adalah sebagai berikut :
     Mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginannya dan
     Mengerjakan pekerjaan dengan kondisi yang kurang baik
  - a. 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. Adapun indikator dari kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu,

#### F. Instrumen Penelitian

Data dalam penelitian ini dapat dikumpulkan dengan teknik sebagai kuisioner. Kuisioner 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 kuesioner kemudian disebar ke bagian-bagian yang telah ditetapkan. Setiap item dari kuesioner tersebut yang merupakan pertanyaan positif yang memiliki nilai 1 sampai 5.

Hasil jawaban responden terhadap kuesioner 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
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Hampir Tidak Pernah	2
Tidak Pernah	1

Angket ini ditujukan kepada karyawan PT. BRI Syariah Tbk 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<sub>1</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y). Sebelum dilakukan analisis data dengan regresi linier ganda, perlu terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan dengan menggunakan program SPSS, yaitu:

### 1. Uji Kualitas Data

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

#### a. Uji 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. 41 Pengukuran validitas angket dilakukan dengan menggunakan corelation person yaitu mengkorelasikan skor item masing-masing nomor dengan total skor item,

<sup>41</sup>Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis Bagi Pendidik* dan Calon Pendidik, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), Cetakan I, h. 128

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

Setelah melakukan uji validitas, peneliti melanjutkan uji reliabilitas. Untuk mengetahui reliabilitas angket, digunakan perhitungan dengan teknik Alpha Cronbach.<sup>42</sup>

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  $(r_i \geq 0,5), \, \text{maka angket tersebut dikatakan reliabil}.$ 

## c. Uji Normalitas

<sup>&</sup>lt;sup>42</sup>Widoyoko, Evaluasi Program Pembelajaran,..... h.152

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 sig >  $\alpha$  maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
- 3. Jika sig  $< \alpha$  maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal <sup>43</sup>

#### d. Uji 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

- 1. Signifikansi  $\alpha = 0.05$
- 2. Jika sig >  $\alpha$  maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- 3. Jika sig  $< \alpha$  maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)<sup>44</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>43</sup> Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*, (Jakarta: Change Publication, 2014), h. 134

<sup>&</sup>lt;sup>44</sup>Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian......*h. 134

## 2. Uji 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:<sup>45</sup>

$$Y = \beta o + \beta 1X + \mu i$$

Keterangan:

Y =Stress Kerja

X = Kinerja karyawan

 $\beta o$  = Nilai Konstanta

 $\beta i$  = Koefesien Regresi

μi = Variabel Penganggu

### b. Uii -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 menunjukan bahwa sig < alpha 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara parsial. <sup>46</sup>

#### c. Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stress kerja terhadap kinerja. Dalam memberikan

<sup>46</sup>Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian,.....h. 265

<sup>&</sup>lt;sup>45</sup>Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian,....., h. 261

interprestasi secara sederhana terhadap angka indeks korelasi "r" pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja (xy) pada umumnya digunakan sebagai berikut<sup>47</sup>:

Tabel 3.2 Koefesien 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	

<sup>&</sup>lt;sup>47</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006). h. 249.

### **BAB IV**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

# A. Gambaran Umum tentang Objek penelitian

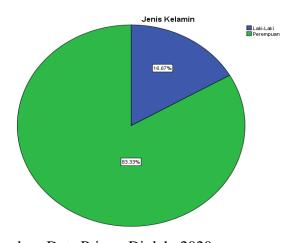
## 1. Deskripsi Responden

Untuk mendapatkan gambaran umum mengenai Nasabah yang menjadi responden dalam penelitian, berikut dikelompokkan responden berdasarkan: jenis kelamin, usia, Pendidikan.

## 1) Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden Nasabah BRI Syariah.:

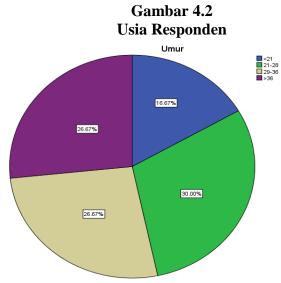
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden



Sumber: Data Primer Diolah, 2020

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 dibandingkan dengan responden pria sebesar 25 responden

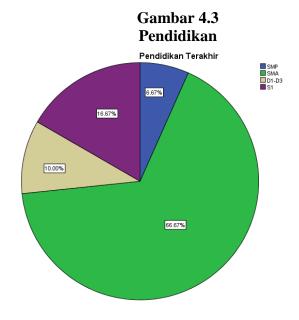
### 2) Usia Responden



Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa responden Nasabah berusia < 21 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 16.7%, 21-28 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 30%, berusia 29-36 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 26.7%, berusia >36 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 26.7%, Dengan demikian dapat diketahui bahwa yang menjadi responden terbanyak antara usia 21-28 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar 30%.

## 3) Pendidikan Terakhir



Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari gambar 4.3 dapat dilihat bahwa responden Nasabah dengan pendidikan responden lulusan SMP sebanyak 2 orang dengan presentasi 6,7 %, lulusan SMA sebanyak 20 orang dengan presentasi 66,7 %, lulusan D1-D3 sebanyak 3 orang dengan presentasi 10 %, dan S1 Sebanyak 16,7%. Dengan demikian responden dengan lulusan SMA, adalah responden terbanyak sebanyak 20 orang dengan presentasi 66,7%

### 4) Rekapitulasi Deskripsi Responden

Tabel 4.1 Rekapitulasi Deskripsi Responden

No	Deskripsi Responden	Indikator	Responden	Persentas e%
1	Jenis	Pria	5	16.7%
1. Kela	Kelamin	Wanita	25	83.3%
		<21	5	16.7%
2. Usia	I Ioio	21-28 Tahun	9	30%
	Usia	29-36 Tahun	8	26.7%
		>36	8	26.7 %
	3. Pendidikan	SMP	2	6.7%
3.		SMA	20	66.7%
		D1-D3	3	10%
		S1	5	16.7%

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas berdasarkan kelompok gender atau jenis kelamin, responden pria lebih banyak dibandingkan dengan responden wanita sebesar 25 responden, berdasarkan usia, responden terbanyak antara usia 29-36 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 o.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 beroperasional secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah 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 konsumer 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 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

## a) Visi

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

### b) Misi

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

## d. Gambar dan arti lambang BRI Syariah

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

Gambar. 1
Logo BRI Syariah

Syariah

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 BRI Syariah 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 validitas butir soal (sig) dikonsultasikan dengan  $\alpha$  (0.05), dengan taraf signifikan 5 %. Bila harga sig  $< \alpha$  maka butir soal tersebut dikatakan valid. Sebaliknya bila harga 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.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Data Variabel Stres Kerja

	anaras Data	Turiuser ser	es rrerju
Pernyataan	Sig	Alpha	Keterangan
Pernyataan 1	0.018	0.05	Valid
Pernyataan 2	0.000	0.05	Valid
Pernyataan 3	0.003	0.05	Valid
Pernyataan 4	0.029	0.05	Valid
Pernyataan 5	0.006	0.05	Valid
Pernyataan 6	0.000	0.05	Valid
Pernyataan 7	0.000	0.05	Valid

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel Stres 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	0.000	0.05	Valid
Pernyataan 2	0.000	0.05	Valid
Pernyataan 3	0.000	0.05	Valid
Pernyataan 4	0.000	0.05	Valid
Pernyataan 5	0.018	0.05	Valid
Pernyataan 6	0.000	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 variabel Kinerja Karyawan menghasilkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan dinyatakan valid, sehingga dapat di lanjutkan untuk uji kuisioner 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

y	<del>g</del>	
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 kuisioner 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

- J \			
Variabel	Nilai	Nilai	Keterangan
	Skewness	Standar	
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 menunjukan 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

#### 1. 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

· ·	0	
	Unstandardize	ed Coefficients
Model	В	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:

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

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

- Nilai Konstanta 63.091, menunjukkan apabila variabel Stres kerja tetap, maka akan tetap terjadi kenaikan kinerja sebesar 63.091.
- Nilai koefesien regresi sebesar 1.125 menunjukkan bahwa; Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika nilai Stres kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja kerja akan mengalami penurunan sebesar 1.125

### 2. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen 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 sebasar 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%

#### 3. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (R2) Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel Stres Kerja terhadap variabel 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 <sup>a</sup>	.754	.745	.35263

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui nilai R2 (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, disiplin karyawan dan beban kerja karyawan.

### C. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yaitu: Nilai koefesien regresi sebesar - 1.125 yang signifikan pada level 0,05. Berdasarkan Uji T, 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%.

Berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), dapat diketahui nilai R2 (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, disiplin karyawan dan beban kerja karyawan.

Berdasarkan distribusi kuisioner, pernyataan keenam pada variabel stress kerja adalah paling dominan yaitu sebesar 4,2 yaitu pernyataan karyawan sering dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas, hal ini sejalan dengan jawaban responden yang menyatakan karyawan sering merasa pekerjaan yang banyak harus diselesaikan sebelum akhir bulan sehingga apabila masih ada pekerjaan yang belum selesai mengakibatkan tambahan waktu karyawab untuk bekerja.

Setiap karyawan yang ada di BRI Syariah pasti diperhadapkan dengan tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam

bekerja. Hal tersebut didukung dengan teori dari Suprihanto yang mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya karena pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik<sup>48</sup>.

Dalam hal ini ketika stres yang tinggi dialami oleh seseorang maka kinerja yang dia hasilkan akan menurun. Stres yang terjadi ditunjukkan dengan merasa gelisah, marah. dan merasa 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 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<sup>49</sup>

Ada beberapa dampak stres kerja yang dialami 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 berengaruh terhadap kualitas

<sup>&</sup>lt;sup>48</sup> Suprihanto John, dkk, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. 2003). H. 98

<sup>&</sup>lt;sup>49</sup> Annatan dan Ellitan, *Comitmen in The Workplace Theory Research and Aplication*, (Edition, New Jersey: Prentice Hall, 2007), H, 45

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 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, 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<sup>50</sup>.

Stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat kinerja yang rendah (tidak optimum). Bagi seorang manajer (pimpinan) tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut frustrasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak bermotivasi untuk berprestasi.

 $<sup>^{50}</sup>$  Nadeem,  $\it Financial \, Reporting \, Analysis$ , (Edition, South Western College Longman Inc), H. 89

Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan dengan uji t dan juga sesuai dengan jawaban dari responden pada Kantor BRI Syariah menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hal ini pengaruhnya sangat kecil dan berpengaruh negatif. Pengaruh negatif ini bermakna semakin menurunnya stres kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

#### BAB V

#### **PENUTUP**

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah., pada  $\alpha=5\%$  atau CI = 95%, 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% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi loyalitas karyawan, disiplin karyawan dan beban kerja karyawan.

#### B. Saran

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

Bagi BRI Syariah. Sehubungan dengan pemasaran yang BRI Syariah.
jalankan selama ini, maka penelitian yang berhubungan dengan Stres
Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dijadikan acuan dalam
mengambil kebijakan BRI Syariah., khususnya dalam hal menangani
keberatan atau keluhan dari nasabah

2. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai pemasaran *personal selling* terhadap Kinerja Karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku:

- Anshori Abdul Ghofur. *Perbankan Syariah di Indonesia*. Yogyakarta: Gadja Mada University Press. 2007
- Alma, Buchari., Dkk, Manajemen Bisnis Syariah, Bandung: Alfabeta, 2014
- Ayon Triyono, M.Si. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Selatan: Oryza, 2012
- Annatan dan Ellitan, Comitmen in The Workplace Theory Research and Aplication, (Edition, New Jersey: Prentice Hall, 2007
- Cooper, Cary dan Straw, Alison. 1995. Stress Management Yang Sukses Dalam Sepekan. Jakarta: Kesaint Blan
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pembina Bahasa Indonesia, 1990
- Euis Karwati, Kinerja yang Bermutu. Bandung: Alfabeta, 2013
- Eko Putro Widoyoko, Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, Cetakan I
- Hani T, Handoko, 2008, Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE
- Jhon R. Schermenharn, *Manajemen*, Yogyakarta: Andi Opset, 2003
- Kuncoro, Mudrajad. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. (Jakarta:
- Karim, A. Ekonomi Mikro Islami. Jakarta: Grafindo, 2015
- Ivancevich., Dkk, Perilaku Dan Manajemen Organisasi, Jakarta: Erlangga, 2006
- Moekijat, Manajemen Kepegawaian, Bandung: Penerbit Alumni, 2003)
- Martowardojo., dkk, *Perjalanan Perbankan Syariah Di Indonesia (Kelembagaan Dan Kebijakan Serta Tantangan Ke Depan*), (.Jakarta: Departemen Riset Kebanksentaralan, Bank Indonesia, 2016
- Nadeem, Financial Reporting Analysis, (Edition, South Western College Longman Inc

- Supardi, M.Pd,. Ph.D. Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Schermerhorn, Manajemen Buku 1 (Edisi bahasa Indonesia Managent 5e), (Yogyakarta: Andi, 2001
- Supardi, Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif, Jakarta: Change Publication, 2014
- S. Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Supardi, Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif, (Jakarta: Change Publication, 2014), h. 134
- Sutisna. 2001, Administrasi Kepegawaian, Yogyakarta: Kanisius, 1997
- Suwardi. 2011, Prinsip-prinsip Pemasaran, Erlangga, Jakarta.
- Suprihanto John, dkk, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. 2003
- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insane Press, 2002
- Tjutju Yuniarsih, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2013
- Tjiptono, 2009. *Evaluasi Program Pembelajaran*: Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), Cetakan I,
- Umar, H. 2009. Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- West, W., & Harger. (2007). Advertising & Promotion: an IMC Perspective. 8.

#### Jurnal dan Penelitian:

Andi Rafika Chandra Alida. *Analisis faktor situasional dan faktor individual* terhadap kinerja karyawan PT. Koko Jaya Prima. Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar. 2011

- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Cirebon: PT. Pertamina (Persero) *Jurnal Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, stress kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Surabaya: Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur. Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas
- Mowday, R. T., R. M. Steers., & L. W. Porter. 1979. *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behavior.11, p.: 224-247.
- Tommy Meilitza "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi, Universitas Samratulangi Manado. 2009
- Suwardi. 2002. *Menuju Kepuasan Pelanggan Melalui Penciptaan Kualitas*. Pelayanan. Semarang: Politeknik Negeri.
- Riyani Tahir *"Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Sekolah Luar Biasa.* Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar. 2005

M

P

R

SmallSERTools

# PLAGIARISM SCAN REPORT

49

Date

December 08,2020

345

Exclude URL

1%.

100% Unique

0

Plagiarized Sentences 1

Unique Sentences

checked For Plagiarism

Sires Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, BRI Syariah Pada Kantor Cabang S, Parman Kota Bengkulu, ose Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S,E) Nema Aidila Afriza Nimi ose Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Ф,

Similarity



# KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA NISTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU FAKULTAS EKONOMI DAN BISHIS ISLAM Tangon (DTM) 51171, 51172, 51773 FAX (\$1776 \$1117)

DENTITAS MAHASISWA
NAMA
NAMA
NIM
PRODI
PRODI
PROCE
PRO

SEMESTER

ALDER YANG DIALLIKAN

1. PRATES RELACADAN PRODU (ROPER (ACR. SCHOOL STARS LINES & SEMESTER STARS AND LINES AND SERVICE STARS AND

STREETER ( CTUR RECTY UPL SINCE AND CARRIED WITH MANAGER

II PROSES KONSULTASI

a Konsutasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultasi Catatan Ne 1 - Pindel ad 199 milin he

b Konsultasi dengan Pempingang Asagama Gatatan No J Jarok Julian Ukhas

Joint me want us

c Tim Kelayakan Proposal Catatan dinyatakan layak

Catatan Tambahkan "Transaksi" pada kata setelah mekanisme, agar fokus penelitian terlihat

Yosy/Arisandy

W JUDUL YANG DIUSULKAN Setelah konsultasi dengan Pengeloia Perpustakaan Pempintung Akademik dan Kaprod, dan Tim Kelayakan Proposal judul yang dusulkan adalah

Bengkulu.

Mahasiswa Aidila Afriza



# KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

BENGKULU

Jalan Raden Fatan Papar Davis Kota Sengrus, 18211
Talepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Favor-1 (0736) 51171-51172-53879 Favor-1 (0736) 51171-51172

# DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal Roby / 10 Jun 2010

Nama Mahasiswa Aidila Africa

161140018

Jurusan/Prodi

Ekonomi Dan Birnis Irlam / Perhanista Syanish

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	
Mekanisme Transaka Produk Musia Pengan Sistem Artian Pada Pagadaian Sigariah (Studi Kasus UPS Bumi Ayu Calang Kota Bengkutu)	Divid Aidila Agrica	Anikah Ottaine

Mengetahui, a.n. Dekan

TP 196606161995031003

Catatan: Mohon Berkas ini dikembalikan kepada Pengelola Forokopi dan Cap I (Satu) Rangkap

# HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul " Mekanisme Transaksi Produk Mulia Dengan Sistem Arisan Pada Pegadaian Syariah (Studi Kasus Unit Pelayanan Syariah Penurunan Kota Bengkulu)" yang disusun oleh:

Nama : Aidila Afriza

Nim : 1611140028

Prodi : Perbankan Syariah

Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 10 Juni 2020 M/1441 H

Dan telah diperbaiki sesuai dengan saran-saran tim penyeminar,oleh karena sudah dapat diusulkan kepada jurusan untuk ditunjuk tim pembimbing skripsi.

Bengkulu, Juli 2020

Mengetahui

Ketua Prodi Perhankan Syariah

Yosy Arisandy, M.M.

NIP. 198508012014032001

Penyeminar

Amimah Oktarina, M.E.

NIP. 99210212018012001



# KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (9736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (9736) 51171-51172
Website: www.lainbengkulu.ac.id

# SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0761/In.11/F.IV/PP.00.9/07/2020

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Inditut Agama Islam Negeri ( IAIN ) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

I. NAMA

: Dr. Nurul Hak, M. A.

NIP.

: 196606161995031002

Tugas

: Pembimbing I

2 NAMA

: Amimah Oktarina, M. E.

NIP.

: 199210212018012001

Tugas

: Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

NAMA

: Aidila Afriza

NIM

: 1611140028

JURUSAN

: Perbankan Syariah

Judul Skripsi

: Mekanisme Transaksi Produk Mulia Dengan Sistem Pada Pegadaian

Syariah (Studi Kasus Unit Pelayanan Syariah Penurunan Kota Bengkulu)

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu

Pada Tanggal : 14 Juli 2020

Dr. Asnaini, MAK NIB 97304121998032003

### Ismbusan:

- Wakil Rektor I
- Dosen yang bersangkutan;
- Mahasiswa yang bersangkutan;

# HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Syariah Kantor Cabang S Parman Kota Bengkulu" yang disasan oleh

Nama Aidila Africa

1611140028 NIM

Prodi Perbankan Syariah

Sudah diperbaiki sesuai dengan arahan tun pembimbing, selanjutnya dinyatakan memenuhi Syarat Ilmiah untuk diajukan Surat Izin Penehiran

Hengkulu, 22 Oktober 2020 M Shafar 1442 H

Pembimbing I

196696161995031002

pembinbing II

(Amunah Oltarura, M.L.) NIP 100210212018012001

Megaetahin

Ketua Program Studi perbankan Syariah

(Yosy Art andy, M.M) NIP 198508012014032001



# INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu. Telp. 0736 - 51171 Faz. 6736 - 51171

Email: @iainbengkulu.ac.id

# SURAT KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

: Aidila Afriza Nama : 1611140028 NIM

: Perbankan Syariah Prodi

Menerangkan bahwa setelah dilakukan seminar proposal pada hari Rabu tanggal 10 Juni 2020 atas saran dan perbaikan dari penyeminar I dan II maka proposal dengan

: Mekanisme Transaksi Produk Mulia dengan Sistem Arisan Pada Judul

Pegadaian Syariah (Studi Kasus Unit Pelayanan Syariah Penurunan

Kota Bengkulu)

: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah diubah menjadi

Pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu

namun secara substansi masalah penelitian tidak ada perubahan.

Demikian surat keterangan ini, sebagai bukti bahwa judul yang direvisi bisa diteruskan untuk diteliti.

Bengkulu.19. Juni 2020

Peneliti

(1) iiil

Aidila Afriza NIM 1611140028

Menyetujui

penyeminar

Amimah Oktarina, M.E. NIP. 199210212018012001

Mengetahui

Pengelola Perpustakaan FEBI

Debby Arisandi, MBA

NIP. 198609192019032012



# PEMERINTAH KOTA BENGKULU BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Melur No. 01 Nusa Indah Telp. (0736) 21801

BENGKULU

### REKOMENDASI PENELITIAN Nomor: 070/1418 /B.Kesbangpol/2020

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman

Penerbitan Rekomendasi Penelitian

imperhatikan

Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Nomor: 1309/In.11/F.1V/PP.00.9/09/2020 tanggal 03 November 2020 perihal Izin Penelitian

## DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA

Nama AIDILA AFRIZA NIM 1611140028 Pekerjaan

Mahasiswa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Judul Penelitian

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT.BRI Syariah Kantor Cabang S.

Parman Kota Bengkulu

Tempat Penelitian : BRI Syariah Kantor Cabang S. Parman Kota

Bengkulu

Waktu Penelitian : 06 November 2020 s.d 06 Desember 2020

: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Penanggung

Bengkulu Jawab

engan etentuan Tidak dibenarkan mengadakan kegiatan yang tidak sesuai dengan penelitian yang dimaksud.

Melakukan Kegiatan Penelitian dengan Mengindahkan Protokol

Kesehatan Penanganan Covid-19.

3. Harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku

serta mengindahkan adat istiadat setempat.

4. Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan belum selesai maka yang bersangkutan harus mengajukan surat perpanjangan Rekomendasi Penelitian.

5. Surat Rekomendasi Penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikianlah Rekomendasi Penelitian ini dikeluarkan untuk dapat

pergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di

: Bengkulu

: 06 November 2020 Pada tanggal

A.D. WALIKOTA BENGKULU Kepula Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik a Bengkulu

Pembina Utama Muda



Nomor Lampiran : B. 152/KC-BKL/EKS/11/2020

: 1 lembar

perihal

: Keterangan Teleh Melakukan Penelitian

Bengkulu, 18 November 2020

Kepada Yth IAIN di-Bengkulu

Assalaamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua, serta kemudahan dalam menjalankan aktivitas sehari-han.

Sehubungan dengan surat dari IAIN Bengkulu No.1309/in.11/FIV/PP.00.9/09/2020 Tanggal 03 November 2020 mengenai permohonan izin penelitian IAIN Bengkulu dengan nama sebagai berikut :

lo. Nama		NIM	Prodi
AIDILA	AFRIZA	1611140028	Ekonomi dan Bisnis Islam

Melalui surat ini kami memberitahukan kepada Bapak/ Ibu bahwa ybs telah melakukan penelitian di BRISyariah KC Bengkulu S.Parman dengan mengacu kepada ketentuan, peraturan dan tata tertib perusahaan yang berlaku.

Demikian hal ini kami sampaikan. Atas perhatiannya, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

PT. Bank BRISyariah, Tbk Kantor Cabang Bengkulu

> **Risyariah** Sank BRisyariah KC BENGKULU

Mizu Riyadh General Affair



# SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

NOMOR: 1309/In.11/F.IV/PP.00.9/09/2020

Berdasarkan Surat Permohonan Izin Penilitian dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu tentang Surat Permohonan Izin penelitian, maka yang bertanda tangan dibawah ini PT.Bank BRI Syariah Cabang S. Parman

Nama : Aidila Afriza

Nim : 1611140028

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Telah melakukan penilitian pada tanggal 6 November 2020 s/d 6 Desember 2020 di PT.Bank BRI Syariah Cabang S. Parman Kota Bengkulu judul penilitan "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, BRI Syariah Pada Kantor Cabang S.Parman Kota Bengkulu ".

Demikian surat keterangan di buat dengan sebenarnya untuk dapat di pergunakan sebagai mana mestinya.

> PT.Bank BRISyariah, Tbk Kantor Cabang Bengkulu

> > Mizu Riyadh General Affair



### KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU

Jalan Radan Fatah Pagar Dawa Kota Bengsulu 30211 Telepon (0736) 53276-51171-51172-51879 Falsania (0736) 51171-51172 Wedness www.serbongsulicacid

# LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa

· Aidila Afriza

Program Studi

Perbankan Syanah

NIM

1611140028

Pembimbing 1/11

Ammah Oktarma, M. E.

Judul Skripsi

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kincrja Karyawan PT, BRI Syanah

Pada Kantor Cabang S Parman Kota Bengkulu

NO	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paref
L	Senin, 5 Oldober 2020	-Bn6 1	-diservate by: h-b anto paragrap	4
			- Perboth Rever .  Marshal  Light	1
		-BAB TI	- Pencison footnote - Pengu Gegile	1
		-8A8 4	- perbaik' alasm femilia. lotar	1
			- Abundanta D-General	1
		Genover	Variabel.	4



# KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU

Jatan Raden Fatah Pagar Down Kota Bengkuki 38211 Tetepon (0736) 51276-51171-51172-53870 Faksimit (0736) 51171-51172 Website: www.ininbengkutu.ac.id

# LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa

Judul Skripsi

: Aidila Afriza

Program Studi

Perbankan Syariah

NIM

: 1611140028

Pembimbing I/II

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, BRI Syariah Pada Kantor Cabang S.Parman Kota Bengkulu

NO Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	
2. Senin, to Oktober 202	Kuisioner Briefaran	- ditumbahkan Identitas Tesponden - Perbaiki Faktor Internal dan external - Lengkapi dengan Sumbo	Paraf
	Populasi dan Tampol	- Tengkapi data  - Sesuaikan dengan buku pedanan penulkan spari  - Konserpen dan konstoner	f
Senin , 21-10-202	Kuetioner Penelutia	Act,	f.



# KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

BENGKULU

Jalan Radon Fatah Pagar Desea Kirja Bangkuti 38211 Telepon (0730) \$1276 51171 51172 53079 7 access (0730) \$1171 51172 53079 7 access (0730) \$1171 51172

# LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa

Aidila Afriza

Program Studi

Perbankan Syariah

1611140028

Pembimbing VII

Judul Skripsi

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawaa PT, BRI Syariah

Pada Kantor Cabang S Parman Kota Bengkulu

NO	The state of the s	Materi Bimbingan	Saran Dimbiogan	
	Selas= / 1/12/20	BAB ( - V	Acc	Parul

Mengetahui Antua Jurusan

Des Finaini, M.A. NIP. 197412022006042001

Bengkulu, Pembimbing II

Amimah Oktarina, M. F. NIP. 199210212018012001



### KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU

Jalus Racios Finals Paper Descy Kora Bongkulo 38211 Toloptio (0736) 51276-51171-51172-53876 Faborini 07736) 51171-51172 Website: www.minboograh.sc.id

# LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa

Aidila Afriza

Program Studi

Perhankan Syariah

1611140028

Pembimbing 1/11

Dr. Narul Hair, M.A.

Judal Skripsi

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, BRI Syariah

Pada Kantor Cabang S Parman Kota Bengkulo

O Hari Tanggal	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
	BLI	aee-	PR.
	B66 17	all	R.
	Blo II	all	R.
	BIG IT	all_	K
	Bib J	all	R.
	-	dee	R.

Mengatahui urusan

naini, M.A. NIP 197412022006042001 Bengkulu Pembanus

Dr. Nurul Hak, M.A NIP, 196606161995031002

Tanggal	1	Kerja Tethadap kin ang 5 Parman ket Masalah	- Cropera		
1-8011	D) Fornate.			Saran	Par

Bengkulu, #5 Februari text

Penguji VII

NIP 19830424 20 18012 002

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI Nama

IGNI 40028

IGNI 40028

Perhadop kinena koryawan Pr Bri Syanah Pada

kantor Cabang S. Parman kota pengkulu

Masalah

Masalah 14/20 Dirawbah Tion Bab II Sub Bab A-4

regarchi kwanz:

Stres kerja! Laugistea Pabolas: Poto Data Bengkulu, .... 14 Penguji VII

NIP 1963031920000 32003

### Lampiran I Knisioner

# KUSIONER PENLITIAN

Assalammo alakum Wr Wh. Dengan Normat.

Schultungen dempas persektuan yang sedang berjalan, saya memerlukan beberapa informaci umuk mendukung dan menjuman penelitan yang terkan dengan judul diatan Saya memuhan kesadaan Bapak Du tertak melangkan waktu nejenak guna mengos kummer ini. Sesa berharap semia jawaban yang Barpak Thu berikan senan dengan kenduan yang sebenarnya

Semua jawahun yang dibenkan munu digunakan hanya untuk kepemingan peneliti, untik itu, mchon serma pertanyaan dipavah serma data sdentitas spandura sandari akan dipamin kerahawasanya atas kesanggahan, keshi asan, dan kerja tamanya mya scapkan terma kash-

Bagian 1

Identitas responden-

Nama

Usia:

Jenis Kelamin

Jabatan Posssi

Lama Bekerja

Bagian II

Pernyataan pada bagian I merupakan pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian Berikanlah tanda checklist (5) pada salah satu kolom yang sama dengan pilihan anda

tress Kerja (X)

No.	Perny ataan	Schile	Sering	Kadang kadang	Hampit tidak permih	Pernah pernah
		(5)	0	(3)	(2)	(1)
Faktor	Eksternal Saya Mengerjakan pekerjaan yang					
1	Saya Mengerjasan tidak sesuai dengan kenganan saya tidak sesuai dengan kengan kondisi					
3)	Saya Bekerja traik kesehatan yang kurang baik Memiliki		100			
3	Dalam bekerja, saya Memiliki Dalam bekerja, saya Memiliki pandangan yang berbeda dengan orang					
	lain.					
Faktor	Internal polygram yang saya			1	100	
*	Internal Saya merasa Pekerjaan yang saya lakukan terasa salit untuk diselesaikan Saya melakukan pekerjaan diluar jam					
3	Saya melakukan pekerja kerja saya	1				

6	Saya sering Dikejar waktu dalam menyelesaikan tugas	
7	Saya merasa Tanggung jawab yang diberikan memberatkan.	

n. Kinerja Karyawan (Y)

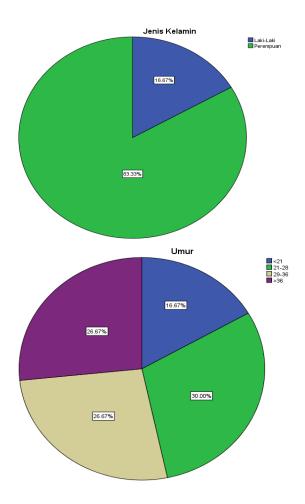
10	Pertanyaan	Schla	Carrotte	THE RESIDENCE OF	I PRODUCEDOWN	Tubile
			Sering	Kadang kadang	Hampu tidak pernah	percal
-		(5)	(4)	(3)	(2)	- 01
Suanti	tas					
1	aya mempunyai rencana kerja harian ang harus saya kerjakan					
2 3	Saya melakukan pekerjaan sesuai mpoku					-
2	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian saya.					
Kunli	tas	-				
4	Hasil kerja saya sesuai dengan sunda jumlah target lembaga yang telal					
3	Saya mengerjakan pekerjaan yan diberikan kepada saya sampai denga					
6	selesai Jika terdapat kesalahan dalam bekerj saya segera mengoreksi dan memperhai kembali pekerjaan saya	ki				
Kelt		200				
7	Saya mempernantan pekerjaan saya dengan target yang tel	-	+			
3	Pekerpath yang saya waktu sesam dengan kenganan lembar waktu sesam dengan kenganan lembar	KAR .				
0	waktu, sesuai dengan kengan Waktu luang saya, saya memantaat untuk menyelesaikan pekerjaan saya i enat selesai	ricus.	1			

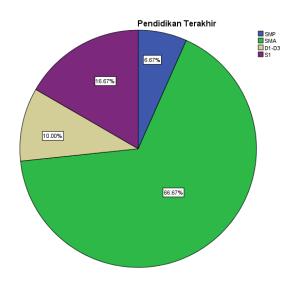
Norul Vak, MA Np. 196606161995031002

Bengkulu, Oktober 2020 Pembimbing II

Assimak Oktarina, M.F. Nip. 1992210212018012001

### Lampiran 2 Deskripsi data responden





### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	5	16.7	16.7	16.7
	Perempuan	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### Umur

	-	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21	5	16.7	16.7	16.7
	21-28	9	30.0	30.0	46.7
	29-36	7	23.3	23.3	69.9
	>36	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	10.0	10.0	10.0
	SMA	20	66.7	66.7	76.7
	D1-D3	3	10.0	10.0	86.7
	S1	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

### TABULASI DATA

Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Usia	Stres Kerja													Kinerja	ı				
				1	2	3	3	4	5	6	7	Rata- Rata	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Rata- Rata
Adi Santika	Laki-Laki	Pemimpin Cabang	31	3	3	3	4	4	3	3	5	4,00	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,78
Nadia Sectio C	Perempuan	Resident Auditor	35	3	3	3	4	4	3	4	5	4,14	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,78
Eva Herawati	Perempuan	Marketing Manager	33	3	3	3	4	4	3	3	5	4,00	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4,56
Vacant	Perempuan	Micro Marketing Manager 1	31	3	4	4	4	4	3	4	5	4,43	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4,33
Ardiansyah	Perempuan	Operation & Service Manager	31	4	3	3	4	4	4	3	5	4,29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,89
Tri Putriana	Perempuan	Pemimpin Cabang Pembantu	30	3	3	3	4	4	3	3	5	4,00	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,78
Kordinal	Perempuan	Micro Unit Head	33	3	4	4	4	3	3	4	5	4,29	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4,11
Asep Setiawan	Laki-Laki	Micro Unit Head	38	4	3	4	4	4	4	3	5	4,43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,89
Efriko Deswanti	Perempuan	Micro Unit Head	39	3	3	4	4	4	3	3	5	4,14	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,78
Sarah Handika	Perempuan	Financing Support Supervisor	37	3	3	4	4	4	3	3	5	4,14	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4,56

Ahmad Azhari	Laki-Laki	Branch Operation Supervisor	39	3	3	4	3	3	3	3	5	3,86	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4,56
Difliyansyah	Perempuan	AO Retail & Mitra Faedah	31	3	3	4	4	4	3	3	5	4,14	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,78
Trisna Setia Permana	Perempuan	AO Retail & Mitra Faedah	41	3	4	4	4	4	3	4	3	4,14	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3,67
Medi Wifanda	Perempuan	AOM Mikro Faedah	44	4	3	3	4	4	4	3	5	4,29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,89
Robi Riantori	Laki-Laki	AOM Mikro Faedah	39	3	3	4	4	4	3	3	5	4,14	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4,56
Sepzi Tri Wendi	Perempuan	AOM Mikro Faedah	38	3	3	4	4	3	3	3	5	4,00	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,78
Rindu Senja	Perempuan	Financing Administration	29	3	3	4	4	4	3	3	5	4,14	5	3	5	5	5	5	4	5	3	4,44
M. Radianto	Perempuan	Financing Administration	25	3	3	3	4	3	3	3	5	3,86	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4,56
Ansori	Laki-Laki	Financing Administration	27	3	3	4	4	4	3	3	5	4,14	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4,44
Atin Thalia Damilaran	Perempuan	Customer Servicer	28	3	3	4	4	4	3	3	5	4,14	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4,56
Vinca Pretilya	Perempuan	AO Konsumer	27	3	3	4	4	3	3	3	5	4,00	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,78
Een Tantri Yuswanti	Perempuan	AO Konsumer	20	3	3	4	4	4	3	3	5	4,14	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4,11
Bayu Dhika Pujakusuma	Laki-Laki	AO Konsumer	19	3	3	3	4	4	3	3	5	4,00	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,78
Aulia Nurjannah	Perempuan	AO Konsumer	20	3	3	4	4	4	3	4	5	4,29	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,78
Muhammad Habibi	Laki-Laki	AO Konsumer	22	3	4	3	4	4	3	4	5	4,29	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,78

Irma Sulastri	Perempuan	Funding & Relatiosnhip Officer	24	4	3	4	4	4	4	3	5	4,43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,89
Rina Sumardhani	Perempuan	Teller	20	3	3	4	4	4	3	3	5	4,14	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,78
Yulan	Perempuan	Back Office	24	3	4	3	3	3	3	4	5	4,00	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4,33
Mizu Riyadh	Perempuan	General Affairs	21	4	5	4	4	4	4	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,89
Ririn Setiawati	Perempuan	Funding & Relatiosnhip Officer	22	3	3	4	4	3	3	3	5	4,00	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4,78

## LAMPIRAN UJI VALIDITAS INSTRUMEN Uji Validitas Stres Kerja (X)

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total
X1	Pearson Correlation	1	.198	066	019	.048	.198	.198	1.000**	.331	.429*
	Sig. (2-tailed)		.294	.728	.920	.800	.294	.294	.000	.074	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.198	1	.328	.254	.292	1.000**	1.000**	.198	.506**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.294		.077	.175	.118	.000	.000	.294	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	066	.328	1	.146	.113	.328	.328	066	.350	.532**
	Sig. (2-tailed)	.728	.077		.440	.551	.077	.077	.728	.058	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	019	.254	.146	1	.070	.254	.254	019	062	.400*
	Sig. (2-tailed)	.920	.175	.440		.715	.175	.175	.920	.746	.029
	N	30	30	30		30	30	30			30
X5	Pearson Correlation	.048	.292	.113	.070	1	.292	.292	.048	.335	.494**
	Sig. (2-tailed)	.800	.118	.551	.715		.118	.118	.800	.070	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		30
X6	Pearson Correlation	.198	$1.000^{**}$	.328	.254	.292	1	$1.000^{**}$	.198	.506**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.294	.000	.077	.175	.118		.000	.294	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30		30
X7	Pearson Correlation	.198	$1.000^{**}$	.328			1.000**	1	.198	.506**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.294	.000	.077	.175	.118	.000		.294	.004	.000
	N	30	30	30		30	30	30		30	30
Total	Pearson Correlation	.429*	.835**	.532**	.400*	.494**	.835**	.835**	.429*	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.003	.029	.006	.000	.000	.018	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

<sup>\*\*.</sup> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

# Lampiran Uji Validitas Kinerja

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.808**	.766**	.766**	.858**	.824**	.345	.852**	.683**	.834**	.858**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.062	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.808**	1	.749**	.749**	.827**	.796**	.198	.766**	.719**	.705**	.827**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.295	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.766**	.749**	1	1.000**	.856**	.813**	.243	.769**	.971**	.941**	.856**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.196	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y4	Pearson Correlation	.766**	.749**	1.000**	1	.856 <sup>**</sup>	.813**	.243	.769 <sup>**</sup>	.971**	.941**	.856**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.196	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.858**	.827**	.856**	.856**	1	.971**	.347	.943**	.826**	.806**	1.000**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.060	.000	.000	.000	.000	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y6	Pearson Correlation	.824**	.796**	.813**	.813**	.971**	1	.296	.969**	.786**	.765**	.971**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.112	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30			
Y7	Pearson Correlation	.345	.198	.243	.243	.347	.296	1	.315	.227	.228	.347	.384*
	Sig. (2-tailed)	.062	.295	.196	.196	.060	.112		.090	.229	.225	.060	.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30			30	
Y8	Pearson Correlation	.852**	.766**	.769**	.769**	.943**	.969**	.315	1	.747**	.724**	.943**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.090		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30	
Y9	Pearson Correlation	.683**	.719**	.971**	.971**	.826**	.786**	.227	.747**	1	.855**	.826**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.229	.000		.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.897**	.851**	.936**	.936 <sup>**</sup>	.968**	.939**	.384*	.917**	.898**	.899**	.968**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.036	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	-	Correlations											_
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.808**	.766**	.766**	.858**	.824**	.345	.852**	.683**	.834**	.858**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.062	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.808**	1	.749**	.749**	.827**	.796 <sup>**</sup>	.198	.766 <sup>**</sup>	.719**	.705**	.827**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.295	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.766**	.749**	1	1.000**	.856**	.813**	.243	.769**	.971**	.941**	.856**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.196	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.766**	.749**	1.000**	1	.856 <sup>**</sup>	.813**	.243	.769**	.971**	.941**	.856**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.196	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.858**	.827**	.856**	.856**	1	.971**	.347	.943**	.826**	.806**	1.000**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.060	.000	.000	.000	.000	.018
	N	30	30	30	30	30	30		30	30	30		30
Y6	Pearson Correlation	.824**	.796**	.813**	.813**	.971**	1	.296	.969**	.786**	.765**	.971**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.112	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30
Y7	Pearson Correlation	.345	.198	.243	.243	.347	.296	1	.315	.227	.228	.347	.384*
	Sig. (2-tailed)	.062	.295	.196	.196	.060	.112		.090	.229	.225	.060	.036
	N	30	30	30	30	30	30		30	30	30		30
Y8	Pearson Correlation	.852**	.766**	.769**	.769**	.943**	.969 <sup>**</sup>	.315	1	.747**	.724**	.943**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.090		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30
Y9	Pearson Correlation	.683**	.719**	.971**	.971**	.826**	.786**	.227	.747**	1	.855**	.826**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.229	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30		30	30	30		30
TOTAL	Pearson Correlation	.897**	.851**	.936**	.936**	.968**	.939**	.384*	.917**	.898**	.899**	.968**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.036	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

<sup>\*\*.</sup> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

						Correlation							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.808**	.766**	.766**	.858**	.824**	.345	.852**	.683**	.834**	.858**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.062	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.808**	1	.749**	.749**	.827**	.796**	.198	.766**	.719**	.705**	.827**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.295	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.766**	.749**	1	$1.000^{**}$	.856**	.813**	.243	.769**	.971**	.941**	.856**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.196	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.766**	.749**	1.000**	1	.856 <sup>**</sup>	.813**	.243	.769**	.971**	.941**	.856**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.196	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.858**	.827**	.856**	.856**	1	.971**	.347	.943**	.826**	.806**	1.000**	.968**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.060	.000	.000	.000	.000	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30	
Y6	Pearson Correlation	.824**	.796**	.813**	.813**	.971**	1	.296	.969**	.786**	.765**	.971**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.112	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30	
Y7	Pearson Correlation	.345	.198	.243	.243	.347	.296	1	.315	.227	.228	.347	.384*
	Sig. (2-tailed)	.062	.295	.196	.196	.060	.112		.090	.229	.225	.060	.036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30			30	
Y8	Pearson Correlation	.852**	.766**	.769**	.769**	.943**	.969**	.315	1	.747**	.724**	.943**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.090		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30	
Y9	Pearson Correlation	.683**	.719**	.971**	.971**	.826**	.786**	.227	.747**	1	.855**	.826**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.229	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.897**	.851**	.936**	.936**	.968**	.939**	.384*	.917**	.898**	.899**	.968**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.036	.000	.000	.000	.000	)
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

<sup>\*.</sup> Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN UJI REABILITAS DATA

# Uji Reabilitas Stres Kerja (X)

**Case Processing Summary** 

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	7

# Lampiran Uji Reabilitas Kinerja (Y)

### **Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	4

# Lamipran 6. Deskripsi Data

## **Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	30	2.67	5.00	4.1213	.51167
Kinerja	30	1.73	5.00	3.9770	.69834
Valid N (listwise)	30				

# Lampiran 7. Uji Normal

**Descriptive Statistics** 

Descriptive Sta	telbereb			
		Statis	tic	Std. Error
Stres Kerja	Skewness	- 1.194		.427
Kinerja	Skewness	-1.169		.427
Valid N (listwise)	N		30	

# Lampiran 8. Uji Homogenita

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Stres Kerja	Based on Mean	.007	1	28	.934
	Based on Median	.025	1	28	.875
	Based on Median and with adjusted df	.025	1	26.361	.875
	Based on trimmed mean	.019	1	28	.893
Kinerja	Based on Mean	.061	1	28	.807
	Based on Median	.216	1	28	.646
	Based on Median and with adjusted df	.216	1	27.861	.646

Test of Homogeneity of Variance

	<del>-</del>	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Stres Kerja	Based on Mean	.007	1	28	.934
	Based on Median	.025	1	28	.875
	Based on Median and with adjusted df	.025	1	26.361	.875
	Based on trimmed mean	.019	1	28	.893
Kinerja	Based on Mean	.061	1	28	.807
	Based on Median	.216	1	28	.646
	Based on Median and with adjusted df	.216	1	27.861	.646
	Based on trimmed mean	.055	1	28	.816

# Lampiran 9. Uji Hipotesis

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

#### **Model Summary**

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

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

### $ANOVA^b$

Mo	odel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.661	1	10.661	85.734	.000ª
	Residual	3.482	28	.124		
	Total	14.143	29			

# $ANOVA^b$

Mo	odel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.661	1	10.661	85.734	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3.482	28	.124		
	Total	14.143	29			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

#### $Coefficients^{a} \\$

		Unstandardize	d Coefficients	Standardized Coefficients		
Mod	del	В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	63.091	.531		-1.706	.099
	Stres Kerja	-1.125	.128	.868	9.259	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

#### STRUKTUR ORGANISASI KC BENGKULU PT BANK BRI SYARIAH Tbk

(Sesuai SK NO. KEP B.002-PDR/01-2020)

