



**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, KCP. PANYABUNGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh

MUHAMMAD RIF'AN
NIM. 12 230 0108



JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN

2016



**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, KCP. PANYABUNGAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh

**MUHAMMAD RIF'AN
NIM. 12 230 0108**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
DOSEN PEMBIMBING**

Pembimbing I

**RUKIAH, SE., M.SI
NIP. 19760324 200604 2 002**

Pembimbing II

**UTARI EVY CAHYANI, SP., M.M
NIP. 19870521201503 2 004**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2016

Hal : Skripsi
a.n. **MUHAMMAD RIF'AN**
Lampiran : Eksemplar

Padangsidimpun, Oktober 2016
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di-
Padangsidimpun

Assalamualaikum Wr. Wb


Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **MUHAMMAD RIF'AN** yang berjudul **"HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, KCP. PANYABUNGAN**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang Ilmu Ekonomi Syariah IAIN Padangsidimpun.

Seiring dengan hal di atas, maka diharapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang Munaqosyah.


Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/ Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I


Rukiah SE., M.SI
NIP. 19760324 200604 2 002

Pembimbing II


Utari Evy Cahyani, SP., M.M
NIP. 19870521201503 2 004

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Muhammad Rif'an**
Nim : 12 2300108
Fakultas/jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ ES-2
Judul skripsi : **Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja
Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp.
Panyabungan.**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 Tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 Tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 19 Oktober 2016

Saya yang menyatakan,



Muhammad Rif'an
NIM. 12 230 0108

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Rif'an

Nim : 12 230 0108

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)

Tugas Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada Tanggal : 31 Oktober 2016

Yang menyatakan,



Muhammad Rif'an



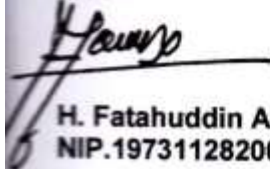
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 2273
Telp. (0634) Fax. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : Muhammad Rif'an
Nim : 12 230 0108
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah
**JudulSkripsi : Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan
Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, KCP. Panyabungan**

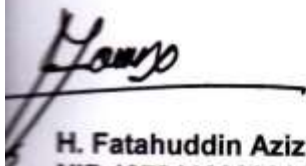
Ketua


H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.197311282001121001

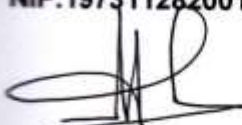
Sekretaris


Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP.19750103 200212 1 001

Anggota


H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.197311282001121001


Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP.19750103 200212 1 001


Muhammad Isa, ST.,M.M
NIP.19800605 201101 1 003


Abdul Nasser Hasiabuan, SE., M.Si
NIP. 197905252006041004

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari, Tanggal : Rabu, 26 Oktober 2016
Pukul : 14:00 s/d Selesai
Hasil/Nilai : 78 (B)
IPK : 3,60
Predikat : Cum Laude



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA, KCP. PANYABUNGAN**

NAMA : MUHAMMAD RIF'AN

NIM : 12 230 0108

Telah dapat diterima untuk memenuhi sala satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 31 Oktober 2016

Dekan,



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag

NIP. 19731128 200112 1 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam ke ruh baginda junjungan kita Nabi Muhammad SAW. yang telah meninggalkan al-Quran dan sunnah sebagai pedoman bagi umatnya.

Skripsi yang berjudul “Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat, Indonesia. Kcp. Panyabungan” ini disusun Untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi persyaratan guna menyelesaikan perkuliahan di jurusan Ekonomi Syariah IAIN Padangsidimpuan,

Selama dalam penyusunan skripsi ini peneliti banyak mengalami hambatan yang disebabkan kurangnya ilmu pengetahuan peneliti tentang masalah yang dibahas, juga terbatasnya literatur yang ada pada peneliti, tetapi berkat kerja keras dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

Dengan selesainya skripsi ini serta akan berakhirnya perkuliahan peneliti, oleh sebab itu peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

1. Bapak Dr.H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, S.E, M.Si. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan Dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.
2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Darwis Harahap, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

3. Ibu Rukiah, SE., M. Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah, bapak Muhammad Isa, S.T., M.M selaku Sekretaris Jurusan, serta seluruh Dosen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan
4. Ibu Rukiah, SE., M.Si. dan Ibu Utari Evy Cahyani,S.P., MM yang merupakan pembimbing I dan II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak M. Amin Lubis, selaku Sub Branch Manager Bank Muamalat Indonesia, Cabang Pembantu Panyabungan serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teristimewa keluarga tercinta Ayahanda Alm. Abdul Munif Nasution, Ibunda Almh. Hafsa dan Ibunda Nur Hamidah Matondang, Paman Zakaria Nasution, Abanganda Sahnul Habib, Abdunnasir, Hafizuddin Umar, Azhar Muin, Ahmad Sulaiman Zuhdi serta Kakanda Yulidessani, Sinar Husni, Ummi Nazifah yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi di IAIN Padangsidempuan.
8. Para rekan-rekan mahasiswa IAIN Padangsidempuan, khususnya sahabat-sahabat seperjuangan di FEBI/MB; Siti Fatimah Nasution, Muhammad Irsan, Muhammad Yamin, Muhammad Sarkawi, Harry Ansyari Lubis, Khoirum Al-khafiz, Ropii Hadis, Abdul Haris Nasution, Ridho Safaat, Bungkus Ade Irawan, Reza Pahlevi Pohan, Risnal Zuhdi, dan seluruh Teman-teman Ekonomi Syariah angkatan 2012 serta sahabat-sahabat Mahasiswa yang selalu memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi di lingkungan IAIN maupun di luar IAIN Padangsidempuan.

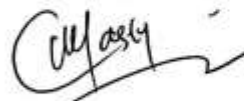
Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidaksempurnaan. Hal ini disebabkan karena masih sedikitnya ilmu peneliti tentang hal tersebut, dan masih perlu mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Ahmad Sulaiman Zuhdi serta Kakanda Yulidessani, Sinar Husni, Ummi Nazifah yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi di IAIN Padangsidempuan.

8. Para rekan-rekan mahasiswa IAIN Padangsidempuan, khususnya sahabat-sahabat seperjuangan di FEBI/MB; Siti Fatimah Nasution, Muhammad Irsan, Muhammad Yamin, Muhammad Sarkawi, Harry Ansyari Lubis, Khoirum Al-khafiz, Ropii Hadis, Abdul Haris Nasution, Ridho Safaat, Bungkus Ade Irawan, Reza Pahlevi Pohan, Risnal Zuhdi, dan seluruh Teman-teman Ekonomi Syariah angkatan 2012 serta sahabat-sahabat Mahasiswa yang selalu memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi di lingkungan IAIN maupun di luar IAIN Padangsidempuan.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidaksempurnaan. Hal ini disebabkan karena masih sedikitnya ilmu peneliti tentang hal tersebut, dan masih perlu mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidempuan, 19 Oktober 2016
Peneliti



Muhammad Rif'an
NIM. 12 230 0108

ABSTRAK

Nama : MUHAMMAD RIF'AN
NIM : 12 230 0108
Judul Skripsi : HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT, INDONESIA, KCP. PANYABUNGAN

Penelitian ini mengupas permasalahan tentang hubungan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, KCP. Panyabungan. Indikasi yang ditemukan adalah karyawan kesulitan dalam mencari nasabah disebabkan kondisi perekonomian masyarakat saat ini yang menurun, tidak beroperasinya mobil branch yang berada di bawah naungan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan, terjadi konflik individu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, KCP. Panyabungan, untuk mengetahui karakteristik karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, KCP. Panyabungan.

Teori-teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah pertama, teori-teori atau konsep prestasi kerja, penilaian prestasi kerja, prestasi kerja dalam perspektif islam. Kedua adalah konsep stres kerja, jenis stres kerja, stres kerja dalam perspektif islam.

Penelitian ini penelitian kuantitatif, menggunakan analisis data dengan persamaan korelasi sederhana dan didukung oleh uji validitas dan uji reliabilitas, pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Populasi penelitian ini adalah 16 karyawan dan sekaligus menjadi sampel penelitian.. Sedangkan instrumen pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket).

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dengan r tabel sebesar 0.532, diperoleh 8 item yang valid dari 14 pernyataan stres kerja dan 7 item yang valid dari 12 item pernyataan prestasi kerja, sementara semua item pernyataan adalah reliable. Berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana yang dilakukan peneliti, diperoleh hasil r sebesar -0.245. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang rendah antara stres kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan. Sedangkan arah hubungan adalah negatif, artinya semakin tinggi stres kerja maka prestasi kerja akan semakin menurun. Berdasarkan hasil rekapitulasi angket, diketahui karakteristik karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, KCP. Panyabungan sebagai berikut; 1. Karakteristik karyawan berdasarkan variabel stres kerja; sebagian besar karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan memiliki semangat kerja yang tinggi, disiplin, berjiwa besar, puas dengan financial yang diterima. 2. Karakteristik karyawan berdasarkan variabel prestasi kerja; sebagian besar karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, KCP. Panyabungan bekerja dengan totalitas, proaktif, menguasai tugas, memiliki pengetahuan, kerja tim.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
LEMBAR PENGESAHAN DEKAN FEBI IAIN PADANGSIDIMPUAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Defenisi Operasional Variabel.....	5
F. Tujuan Penelitian	6
G. Kegunaan Penelitian	6
H. Sistematika Pembahasan	7
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Kerangka Teori	8
1. Prestasi Kerja	8
a. Pengertian Prestasi Kerja	8
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	9
c. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	9
d. Faktor Pengukuran Kinerja	10
e. Prestasi Kerja Menurut Islam	11
f. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja	12
g. Standar Kinerja	18
2. Stres Kerja.....	21
a. Pengertian Stres Kerja.....	21
b. Jenis Stres	22
c. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja.....	23
d. Gejala Stres di Tempat kerja	31
e. Akibat Dari Stres	31
f. Stres Kerja Dalam Perspektif Islam.....	36
g. Mengelola Stres	38
h. Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja.....	42
B. Penelitian Terdahulu	42

C. Kerangka Pikir	44
D. Hipotesis	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	46
B. Jenis Penelitian	46
C. Sumber Data	47
D. Populasi dan Sampel	47
E. Instrumen Pengumpulan Data	49
F. Teknik Analisis Data.....	52
1. Validitas	52
2. Reliabilitas	52
3. Korelasi Sederhana.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum Perusahaan	54
1. Sejarah Bank Muamalat Indonesia.....	54
2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia	56
3. Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan.....	57
4. Karakteristik Responden.....	62
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	64
B. Deskriptif Data	67
C. Hasil Uji Korelasi	72
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	93
E. Keterbatasan Penelitian.....	99
BAB V PENUTUP	100
A. Kesimpulan dan saran	100
4. Kesimpulan	100
5. Saran	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Defensi Operasional Variabel
Tabel 2.1	Metode penilaian dengan teknik <i>rating scale</i>
Tabel 2.2	Metode penilaian dengan teknik <i>checklist</i>
Tabel 2.3	Penelitian Terdahulu
Tabel 3.1	Keadaan Populasi Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan
Tabel 3.2	Penetapan Skor Alternatif Jawaban
Tabel 3.3	Kisi-kisi Angket Stres Kerja
Tabel 3.4	Kisi-kisi Angket Prestasi Kerja
Tabel 3.5	Tabel Interpensi Nilai r
Tabel 4.1	Karakteristik Responden
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X)
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X)
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)
Tabel 4.6	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Beban Kerja yang Berlebihan
Tabel 4.7	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Tekanan atau Desakan Waktu
Tabel 4.8	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Konflik Pribadi atau Kelompok
Tabel 4.9	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Supervisi yang Buruk
Tabel 4.10	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Masalah Pribadi
Tabel 4.11	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Kondisi Ekonomi
Tabel 4.12	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja
Tabel 4.13	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja
Tabel 4.14	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Keandalan Dalam Tugas
Tabel 4.15	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Pengetahuan
Tabel 4.16	Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Hubungan Kerja
Tabel 4.17	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Beban Kerja Yang Berlebih dengan Kualitas Kerja
Tabel 4.18	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Beban Kerja yang Berlebih dengan Kuantitas Kerja
Tabel 4.19	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Beban Kerja Yang Berlebih dengan Keandalan Dalam Tugas
Tabel 4.20	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Beban Kerja Yang Berlebihan dengan Pengetahuan

Tabel 4.21	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Beban Kerja Yang Berlebih dengan Hubungan Kerja
Tabel 4.22	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Tekanan atau Desakan Waktu dengan Kualitas Kerja
Tabel 4.23	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Tekanan atau Desakan Waktu dengan Kuantitas Kerja
Tabel 4.24	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Tekanan atau Desakan Waktu dengan Keandalan Dalam Tugas
Tabel 4.25	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Tekanan atau Desakan Waktu dengan Pengetahuan
Tabel 4.26	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Tekanan atau Desakan Waktu dengan Hubungan Kerja
Tabel 4.27	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Konflik individu atau Kelompok dengan Kualitas Kerja
Tabel 4.28	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Konflik individu atau Kelompok dengan Kuantitas Kerja
Tabel 4.29	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Konflik individu atau Kelompok dengan Keandalan dalam Tugas
Tabel 4.30	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Konflik individu atau Kelompok dengan Pengetahuan
Tabel 4.31	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Konflik individu atau Kelompok dengan Hubungan Kerja
Tabel 4.32	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kualitas Supervisi yang Buruk dengan Kualitas Kerja
Tabel 4.33	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kualitas Supervisi yang Buruk dengan Kuantitas Kerja
Tabel 4.34	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kualitas Supervisi yang Buruk dengan Keandalan dalam Tugas
Tabel 4.35	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kualitas Supervisi yang Buruk dengan Pengetahuan
Tabel 4.36	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kualitas Supervisi yang Buruk dengan Hubungan Kerja
Tabel 4.37	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Masalah Pribadi dengan Kualitas Kerja
Tabel 4.38	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Masalah Pribadi dengan Kuantitas Kerja
Tabel 4.39	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Masalah Pribadi dengan Keandalan Dalam Tugas
Tabel 4.40	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Masalah Pribadi dengan Pengetahuan
Tabel 4.41	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Masalah Pribadi dengan Hubungan Kerja
Tabel 4.42	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kondisi Ekonomi dengan Kualitas Kerja
Tabel 4.43	Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kondisi Ekonomi dengan Kuantitas Kerja

- Tabel 4.44 Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kondisi Ekonomi dengan Keandalan Dalam Tugas
- Tabel 4.45 Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kondisi Ekonomi dengan Pengetahuan
- Tabel 4.46 Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kondisi Ekonomi dengan Hubungan Kerja
- Tabel 4.47 Hasil Uji Korelasi Sederhana

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Hubungan U-Terbalik
Gambar 2.2 : Kerangka Pemikiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan akan menjalankan aktivitasnya dengan bantuan sumber daya manusia. Posisi sumber daya manusia dalam perusahaan adalah sebagai aset jangka panjang karena baik buruknya produktifitas perusahaan dimasa mendatang sedikit banyaknya dipengaruhi oleh sumber daya manusia dalam perusahaan itu.

Pada umumnya setiap perusahaan atau organisasi menginginkan karyawannya atau anggotanya agar berprestasi, mampu menyelesaikan semua beban kewajiban yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan, namun banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja diantaranya stres kerja, motivasi, lingkungan kerja, usia, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan sering mengalami tekanan emosi baik dari dalam pekerjaan itu maupun dari luar, sehingga berpengaruh pada prestasi kerja dalam melaksanakan tugas, kondisi seperti ini disebut dengan stres kerja. Apabila kondisi ini dibiarkan begitu saja, tanpa ada tindakan dari pihak manajemen puncak, akan berdampak pada produktifitas perusahaan.

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau stimulus yang secara objektif adalah

berbahaya. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan dari luar diri seseorang.¹

Stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.²

Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya, stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan kebanyakan orang dapat menghadapinya, namun sebaliknya jika stres bersifat jangka panjang dan berat, stres dapat membuat kelelahan emosional bagi karyawan dan merasa sinis terhadap karir dan merasa prestasi kerja mereka rendah.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin tinggilah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.³

Jadi prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jika karyawan dan atasan

¹ Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 307.

² *Ibid*, hal. 308.

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), hal. 94.

mempunyai prestasi kerja yang baik, maka akan berdampak pada prestasi instansi yang baik pula.

Salah satu organisasi yang menginginkan karyawannya bekerja dengan tingkat produktifitas yang tinggi adalah organisasi yang bergerak di bidang pelayanan jasa dan keuangan salah satunya adalah bank. Sistem kerja yang ada di Bank menginginkan karyawannya bekerja dengan tingkat produktivitas yang selalu di level tinggi karena target yang diberikan harus dapat tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan karena persaingan lembaga keuangan khususnya yang berbasis syariah akhir-akhir ini sangatlah tinggi. Salah satu yang menjadi pionir Bank syariah di Indonesia adalah Bank Muamalat.

PT. Bank Muamalat Indonesia, adalah sebuah organisasi bisnis yang melakukan kegiatan bisnisnya di bidang perbankan, perusahaan mengharapkan agar karyawannya tetap menjaga kualitas kinerjanya dalam memberi pelayanan terbaik kepada nasabah dan dapat mengatasi berbagai tekanan baik dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan, sehingga tidak mengganggu kinerja setiap karyawan.

Dalam pengamatan yang dilakukan dilokasi penelitian, peneliti menemukan beberapa indikasi penyebab terjadinya stres kerja pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, KCP. Panyabungan, diantaranya:

1. Kondisi perekonomian masyarakat saat ini yang menurun membuat karyawan kesulitan dalam mencari nasabah . Sehingga kondisi ini menjadi suatu tekanan emosi bagi para karyawan, khususnya karyawan *Marketing Funding* (penghimpun dana).

2. Adanya peraturan pusat untuk menghentikan operasi mobil Branch yang berada di bawah naungan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan, kondisi ini juga menjadi suatu tekanan emosi bagi karyawan yang memiliki peran dalam operasi mobil branch. Kondisi ini lebih dikenal dengan sebutan konflik peran.
3. Terjadinya konflik individu yang disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik diantara beberapa karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terjadi stres kerja pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, KCP. Panyabungan, apabila kondisi ini dibiarkan begitu saja tanpa ada tindakan perusahaan, dikhawatirkan akan sangat rentan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk mengetahui apakah stres kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja karyawan dibutuhkan suatu studi penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KCP PANYABUNGAN ”.

B. Identifikasi Masalah

Seperti yang telah disebutkan pada latar belakang masalah diatas, banyak faktor yang memiliki hubungan dengan prestasi kerja karyawan. Maka dapat teridentifikasi masalah diantaranya adalah stres kerja, lingkungan kerja, usia, gaya kepemimpinan, motivasi.

C. Batasan masalah

Mengingat adanya keterbatasan sarana, prasarana, waktu, dana, dan ilmu yang dimiliki penulis. Maka tidak semua faktor-faktor diteliti. Penelitian ini dibatasi hanya pada dua variabel yaitu variabel stres kerja dan variabel Prestasi kerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah. Maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank muamalat Indonesia, Kcp Panyabungan?
2. Apakah karakteristik karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, KCP. Panyabungan?

E. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel stres kerja dan variabel prestasi kerja. Definisi kedua variabel tersebut akan diuraikan dalam Tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Instrumen
Stres Kerja	Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami tekanan emosi dalam pekerjaan sehingga berpengaruh pada produktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang berlebihan 2. Tekanan atau desakan waktu 3. Konflik pribadi atau kelompok 4. Ketidakjelasan peran 	Likert

	karyawan.	5. Penilaian kinerja 6. Kondisi ekonomi	
Prestasi Kerja	Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan dalam tugas 4. Pengetahuan 5. Hubungan kerja 6. Keselamatan kerja	Likert

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, dalam penelitian yang akan dilakukan terhadap kedua variabel diatas bertujuan;

1. Untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp Panyabungan.
2. Untuk mengetahui karakteristik karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, KCP. Panyabungan.

G. Kegunaan penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini berguna sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang kajian manajemen.
2. Bagi Bank Muamalat Indonesia, KCP. Panyabaungan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan, perumusan kebijakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi masyarakat, sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mengarahkan peneliti, penelitian ini dibagi atas beberapa bagian yaitu:

Bab I, bab ini merupakan bab yang berisi tentang uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II, bab ini merupakan bab yang bahasannya meliputi landasan teori yang meliputi tentang stres kerja, prestasi kerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

Bab III, bab ini merupakan bab yang berisi tentang metodologi penelitian, meliputi tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV, bab ini merupakan bab yang berisi tentang analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa hubungan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, kcp.Panyabungan.

Bab V, bab ini merupakan bab yang berisi kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.¹

Menurut Mitrani prestasi kerja adalah hasil suatu proses atau seperangkat proses yang menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai serta bagaimana hasil dari mengatur orang dengan cara yang meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut.² Menurut As'ad prestasi kerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang melakukan

¹.*Ibid.* hal. 94.

² Riyan Sisiawan Putra, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pembangkit Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 15, No. 2, September 2013, hal. 135.

pekerjaannya.³ Sedangkan menurut Borman dan Motowidlo prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu.⁴

Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh dari yang dikerjakan karyawan dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Tani Handoko ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya motivasi, kepuasan kerja, stres, sistem kompensasi serta berperilaku lainnya.⁵ Motivasi adalah suatu variabel penyalang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisasi, yang membangkitkan mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju suatu sasaran.⁶ Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.⁷

c. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

³ *Ibid.*

⁴ Eliana Febisica Mandiangan dan Agoes Ganesha Rahyuda, "Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume 4. No.5, 2015. Hal. 1387.

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1989), hal. 193.

⁶ Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2004) hal. 62.

⁷ Veithzal, *Op.Cit.* hal. 246.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.⁸ Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi.⁹

d. Faktor Pengukuran Kinerja

Banyak faktor eksternal dan internal dapat mempengaruhi proses penilaian. Sebagai contoh, legislasi mewajibkan sistem-sistem penilaian bersifat nondiskriminatif. Dalam kasus *Mistretta v Sandia* (anak perusahaan Western Electric Company, Inc), hakim pengadilan distrik federal memutuskan tidak berpihak pada perusahaan, dengan menyatakan “ ada bukti tambahan yang cukup untuk menunjukkan bahwa bias usia dan kebijakan-kebijakan berdasarkan usia yang tampak sepanjang proses penilaian kinerja mengakibatkan kerugian pada kelompok usia yang dilindungi.” Kasus *Albermale Paper v Moody* mendukung persyaratan validasi untuk penilaian kinerja, sebagaimana juga untuk tes seleksi. Organisasi-organisasi juga harus menghindari

⁸ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008), hal. 257.

⁹ *Ibid*

penggunaan metode penilaian yang mengakibatkan pengaruh negatif secara disproportional pada kelompok-kelompok yang dilindungi.¹⁰

Serikat pekerja adalah faktor eksternal lainnya yang bisa mempengaruhi proses penilaian perusahaan. Serikat-serikat pekerja telah sejak dulu menekankan senioritas sebagai dasar promosi dan kenaikan bayaran. Serikat-serikat tersebut bisa menentang keras penggunaan sistem penggunaan penilaian kinerja rancangan pihak manajemen untuk tujuan-tujuan tersebut.

Faktor-faktor dalam lingkungan internal juga bisa mempengaruhi proses penilaian kinerja. Sebagai contoh, budaya korporat perusahaan bisa membantu atau menghambat proses tersebut. Organisasi-organisasi dinamis dewasa ini, yang semakin banyak menggunakan tim untuk melaksanakan pekerjaan, mengakui hasil tim secara keseluruhan sebagaimana kontribusi-kontribusi individu. Budaya yang tidak saling percaya, tidak akan memberikan lingkungan yang dibutuhkan untuk mendorong kinerja tinggi oleh individu maupun tim.¹¹

e. Prestasi Kerja Menurut Islam

Agama Islam yang berdasarkan al-Quran dan al-Hadist sebagai tuntutan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak

¹⁰ *Ibid.* hal. 259.

¹¹ *Ibid.* hal. 259.

hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga diperintahkan untuk bekerja. Bekerja merupakan melakukan suatu kegiatan demi mencapai tujuan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.¹²

Allah SWT berfirman dalam surah al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.¹³

Ayat diatas menjelaskan bahwa masing-masing derajat manusia menurut apa yang telah dikerjakan, jika prestasi kerja kita baik maka hasil yang kita peroleh baik pula, namun sebaliknya jika prestasi kerja kita rendah maka hasil yang kita terima pasti tidak memuaskan.

f. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja

¹² Malayu, *Loc. Cit.*

¹³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alkihmah Alquran Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Depongoro, 2008), hal. 504.

Metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi 2 macam, yakni penilaian yang berorientasi waktu yang lalu, dan metode penilaian yang berorientasi waktu yang akan datang.¹⁴ Berikut ini adalah penjelasan tentang metode-metode penilaian tersebut.

1) Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Waktu lalu

Penilaian prestasi kerja pada umumnya berorientasi pada masa lalu, artinya penilaian prestasi kerja seorang karyawan yang berdasarkan hasil yang telah dicapai karyawan selama ini. Metode yang berorientasi masa lalu ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu diukur. Namun demikian, metode ini juga mempunyai kelemahan yakni prestasi kerja pada waktu yang lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja yang lalu para karyawan memperoleh umpan balik terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya umpan balik tersebut dapat dimanfaatkan untuk perbaikan-perbaikan prestasi mereka.¹⁵

Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup:

a) *Rating scale*

¹⁴Soekidjo Natoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya manusia*, cet ke-3 (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hal.145.

¹⁵*Ibid.* hal, 145.

Dalam hal ini penilai melakukan penilaian subjektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi. Penilai memberikan tanda pada skala yang sudah ada tersebut dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilai yang bersangkutan.¹⁶ Contoh penilaian dengan teknik *rating scale* seperti pada Tabel 2. di bawah ini:

Tabel 2.1

Metode penilaian dengan teknik *rating scale*

Aspek yang dinilai	Sangat Baik (5)	Baik (4)	Sedang (3)	Jelek (2)	Sangat jelek (1)
1. Inisiatif 2. Sikap 3. Kerja					

¹⁶*Ibid.* hal. 146.

sama					
4. Kerapian kerja					
5. Kejujuran					

Sumber: Soekidjo Natoadmodjo2003

b) *Checklist*

Dalam metode *checklist* penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan (yang dinilai). Cara ini dapat memberikan gambaran prestasi kerja yang akurat, apabila pernyataan-pernyataan dalam instrumen penilaian itu disusun secara cermat, diuji terlebih dahulu tentang validitas dan reliabilitasnya.

Penilaian secara checklist ini juga dapat dikuantifikasikan, apabila pernyataan-pernyataan itu sebelumnya diberi nilai yang mencerminkan bobotnya. Metode ini mudah digunakan dan mudah mengadministrasikan, dan sangat ekonomis. Sedangkan kelemahan metode ini tidak memungkinkan adanya relativitas penilaian. Faktor sikap karyawan yang dinilai tidak tercermin.

Misalnya: 2 karyawan hasil pekerjaannya sama, oleh sebab itu mereka mempunyai nilai yang sama. Padahal proses penyelesaian pekerjaan tersebut berbeda yang satu

mengerjakan dengan kasar (sikap negatif), sedangkan yang satu mengerjakan dengan sikap yang baik.¹⁷ Contoh penilaian dengan teknik *checklist* seperti pada Tabel 3. di bawah ini:

Tabel 2.2

Metode penilaian dengan teknik *checklist*

Kegiatan Yang Dinilai	Ya	Tidak
1. Karyawan bersedia kerja lembur?		
2. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur?		
3. Karyawan merawat peralatan dengan baik?		
4. Tempat kerja karyawan rapi dan bersih? dan sebagainya		

Sumber: Soekidjo Natoadmodjo2003

c) *Metode Peristiwa Kritis*

Metode penilaian ini didasarkan kepada catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas dari karyawan yang akan dinilai. Catatan-catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas saja, tetapi juga hal-hal positif. Kemudian berdasarkan catatan-catatan peristiwa kritis tersebut penilai atau pemimpin membuat penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan.¹⁸

¹⁷*Ibid.* hal. 146.

¹⁸*Ibid.* hal. 147.

d) *Metode peninjauan lapangan*

Metode penilaian dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan 2 cara, cara pertama dapat dilakukan bersama dengan kegiatan supervisi. Dalam supervisi, para penilai atau pemimpin dapat melakukan penilaian terhadap kerja para karyawan. Sedangkan cara kedua secara sengaja dan terencana para penilai mendatangi tempat kerja karyawan untuk melakukan penilaian prestasi yang bersangkutan.¹⁹

e) *Tes Prestasi Kerja*

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Karena apa yang ditanyakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang, maka metode ini termasuk tidak langsung.²⁰

2) Metode Penilaian prestasi kerja Berorientasi Waktu Yang Akan Datang.

¹⁹*Ibid.* hal. 148.

²⁰*Ibid.*

Metode penilaian prestasi kerja yang berorientasi waktu yang akan datang, memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang. Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain, sebagai berikut.²¹

a) Penilaian Diri (*Self Appraisals*)

Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri. Tujuan penilaian ini adalah untuk mengembangkan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.

b) Pendekatan *Management by Objective* (MBO)

Metode penilaian ini ditentukan bersama-sama antara pimpinan dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara bersama-sama.

c) Penilaian Psikologis

Metode penilaian dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi, atau tes-tes psikologi terhadap

²¹*Ibid.* hal. 148.

karyawan yang akan dinilai. Aspek-aspek yang akan dinilai antara lain: intelektual, emosi, motivasi, dan sebagainya dari karyawan yang bersangkutan. Dari hasil ini akan dapat membantu untuk memperkirakan prestasi kerja di waktu yang akan datang. Evaluasi ini relevan untuk keputusan-keputusan penempatan atau perpindahan tugas di lingkungan organisasi.

d) Teknik Pusat Penilaian

Di dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai para karyawannya. Hasil penilaian pusat ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu-waktu yang akan datang.

g. Standar Kinerja

R.Wayne Mondy menyebutkan kriteria penilaian yang paling umum adalah sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan, dan potensi perbaikan.²²

1) Sifat

²². Wayne , *Op.Cit.* hal. 260.

Sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Namun, banyak dari kualitas yang umum digunakan tersebut bersifat subjektif dan bisa jadi tidak berhubungan dengan pekerjaan atau sulit untuk didefinisikan. Dalam hal ini, evaluasi yang tidak akurat bisa timbul dan bisa pula menciptakan masalah hukum bagi organisasi.

Pada saat yang sama, sifat-sifat tertentu bisa mempengaruhi kinerja pekerjaan, dan jika hubungan ini terbukti, pemanfaatannya dalam penilaian bisa dianggap tepat. Sifat-sifat seperti adaptabilitas, pertimbangan, penampilan, dan sikap bisa digunakan jika terbukti berhubungan dengan pekerjaan (*job related*).

2) Perilaku

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi orang tersebut yang berhubungan dengan tugas. Sebagai contoh, perilaku yang tepat untuk dievaluasi dari seorang menejer mungkin adalah gaya kepemimpinan. Untuk orang-orang yang bekerja dalam tim, mengembangkan orang lain, kerja tim dan kerja sama, atau orientasi pelayanan pelanggan mungkin tepat.

Perilaku-perilaku yang diinginkan bisa cocok sebagai kriteria evaluasi karena jika perilaku-perilaku tersebut diberi pengakuan dan imbalan, para karyawan cenderung mengulangnya. Jika perilaku-perilaku tertentu mewujudkan hasil yang diinginkan, ada manfaatnya menggunakan perilaku-perilaku tersebut dalam proses evaluasi.

3) Kompetensi

Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

Dick Grote, presiden Grote Consulting Corporation di Dallas, merekomendasikan dimasukkannya kompetensi-kompetensi budaya seperti etika dan integritas untuk semua pekerjaan. Ia menambahkan bahwa ada juga kompetensi-kompetensi yang spesifik untuk setiap pekerjaan.²³

4) Pencapaian Tujuan

²³ *Ibid.* hal. 261.

Jika organisasi-organisasi menganggap hasil akhir lebih penting dari cara, hasil-hasil pencapaian tujuan yang tepat untuk dievaluasi. Hasil-hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan haruslah hasil-hasil yang mengarah pada kesuksesan perusahaan. Pada level-level di atas, tujuan bisa berkenaan dengan aspek finansial perusahaan seperti profit atau arus kas, serta pertimbangan-pertimbangan pasar seperti pangsa pasar atau posisi dalam pasar. Pada level keorganisasian yang lebih rendah, hasil-hasil bisa berupa pemenuhan persyaratan kualitas pelanggan dan penyampaian yang sesuai dengan jadwal yang dijanjikan.

5) Potensi Perbaikan

Ketika organisasi-organisasi mengevaluasi kinerja para karyawan, banyak kriteria yang digunakan berfokus pada masa lalu. Dari sudut pandang manajemen kinerja, masalahnya adalah anda tidak mampu mengubah masa lalu. Kecuali perusahaan-perusahaan mengambil langkah lebih jauh, data evaluasi menjadi dokumen-dokumen historis semata. Dengan demikian, perusahaan-perusahaan harus berfokus pada masa depan, memasukkan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang diperlukan

untuk mengembangkan karyawan, dan dalam proses tersebut, mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres. Stres dapat diatasi oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.

Menurut Sondang P. Siagian stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.²⁴ Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya akan berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Pendapat lain mengatakan Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga dapat

²⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), hal. 300.

diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan dari luar diri seseorang.²⁵

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan emosional dari luar diri seseorang. Stres juga dapat diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan dari luar diri seseorang.

b. Jenis Stres

Quick dan Quick mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:²⁶

1. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
2. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak), hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

c. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

²⁵. Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi *Op.Cit.*

²⁶ *Ibid.* hal. 308-309.

Ada banyak sumber stres menurut para pakar psikologis atau sumber daya manusia, diantaranya menurut Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal.²⁷ Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bias berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapa pun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul karena para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman, dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan sekerjanya (baik pimpinan

²⁷*Ibid.*, hal. 312.

- maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.
- 2) Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggungjawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seseorang tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.²⁸
 - 3) Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan semacamnya samapai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.²⁹
 - 4) Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panaas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan semacamnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga yang terlalu dingin.

²⁸ *Ibid. hal. 313.*

²⁹ *Ibid.*

- 5) Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga memengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/ kejadian yang semestinya sepele dan semacamnya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, hingga akhirnya menimbulkan stres.³⁰
- 6) Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati oleh pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Di samping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini.
- 7) Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

³⁰ *Ibid.*

- 8) Supervisor yang kurang pandai. Seseorang dalam menjalankan tugas sehari-hari biasanya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.
- 9) Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai tepat waktu yang ditetapkan atasan.³¹
- 10) Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.
- 11) Ambiguitas peran. Agar menghasilkan performance yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta skope dan tanggungjawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja

³¹ *Ibid. hal. 314.*

dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan timbul ambiguitas peran.

- 12) Perbedaan nilai dengan perusahaan. Situasi ini biasanya terjadi pada para karyawan atau menejer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi
- 13) Frustrasi. Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.
- 14) Perubahan tipe pekerjaan. Khususnya jika hal tersebut tidak umum. Situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup, namun lokasinya dan status jabatan serta status perusahaan berada di bawah perusahaan pertama.
- 15) Konflik peran. Terdapat dua tipe umum konflik peran, yaitu (a) konflik peran intersender, di mana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai; (b) konflik peran intrasender, konflik ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau meneger yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya jika masing-masing struktur memprioritaskan

pekerjaan yang tidak sama maka akan berdampak pada karyawan atau menejer yang berada pada posisi di bawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

16) Sedangkan Luthans menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri dari empat hal,³² yakni:

a) *Extra organizational stressors*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan ras dan kelas, dan keadaan komunitas/tempat tinggal.

b) *Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

c) *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam group, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.

d) *Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidak jelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologi.

17) Sedangkan Cooper dan Davidson membagi penyebab stres dalam pekerjaan menjadi dua,³³ yakni:

a) *Group stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya

³²*Ibid.* hal. 313.

³³*Ibid.*

kerja sama antara karyawan, konflik antara individu dalam satu kelompok, maupun kurangnya sukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan.

b) *Individual stessor*, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian menyebutkan, pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan menjadi dua, yaitu pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres dari pekerjaan, yaitu: beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya.

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres, seperti; masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan

keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan.³⁴

Di sisi lain faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres menurut T. Hani Handoko sebagai berikut:³⁵

1) *On-The-Job*

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Kualitas supervisi yang jelek
- d) Iklim politis yang tidak aman
- e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- g) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h) Frustrasi
- i) Konflik antar pribadi maupun antar kelompok
- j) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k) Berbagai bentuk perubahan.

2) *Of-the-job*

- a) Kekhawatiran finansial

³⁴. Sondang, *Op. Cit.* hal. 301.

³⁵ Handoko, *Op.Cit*, hal. 201.

- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c) Masalah-masalah pisik
- d) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

d. Gejala Stres di Tempat Kerja

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi ada lima gejala stres di tempat kerja, yaitu:³⁶

- 1) Kepuasan kerja rendah
- 2) Kinerja yang menurun
- 3) Semangat dan energi menjadi hilang
- 4) Komunikasi tidak lancar
- 5) Pengambilan keputusan jelek
- 6) Kreativitas dan inovasi kurang
- 7) Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

e. Akibat dari stres

Stres menampakkan diri dengan berbagai cara. Sebagai contoh, seorang individu yang sedang stres berat mungkin mengalami tekanan darah tinggi, sariawan, jadi mudah jengkel, sulit membuat keputusan yang bersifat rutin, kehilangan selera makan, rentan terhadap

³⁶ Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Op.Cit.* hal. 309.

kecelakaan, dan sebagainya. Akibat stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum: gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.³⁷

1) Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh ahli kesehatan dan medis. Riset ini membawa pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.³⁸

Hubungan antara stres dan gejala-gejala fisiologis yang khusus tidak jelas. Secara tradisional, para peneliti menyimpulkan bahwa ada sedikit, jika memang ada hubungan yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas gejala dan sulitnya mengukur gejala-gejala itu secara objektif, yang lebih mutakhir beberapa bukti menunjukkan bahwa stress mungkin memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Sebagai contoh, salah satu studi yang dilakukan baru-baru ini menghubungkan tuntutan kerja yang menimbulkan stres dengan meningkatnya kerentanan terhadap

³⁷ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : salemba empat, 2008), hal. 375.

³⁸ *Ibid*, 375.

penyakit saluran pernapasan atas dan fungsi sistem kekebalan tubuh yang tidak berjalan baik, terutama bagi individu-individu yang memiliki tingkat keyakinan diri rendah.³⁹

2) Gejala Fisikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja, kenyataannya, adalah “ efek psikologis paling sederhana dan paling nyata” dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain-misalnya, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan⁴⁰.

Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau di mana ada ketidakjelasan dalam hal tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemegang jabatan, stres maupun ketidakpuasan akan meningkat. Serupa dengannya, semakin kecil kendali yang orang pegang atas laju pekerjaan mereka, semakin tinggi tingkat stres dan ketidakpuasannya. Meskipun dibutuhkan riset lebih dalam untuk menjelaskan hubungan tersebut, bukti yang ada menunjukkan bahwa pekerjaan yang memiliki tingkat keragaman,

³⁹ *Ibid.*

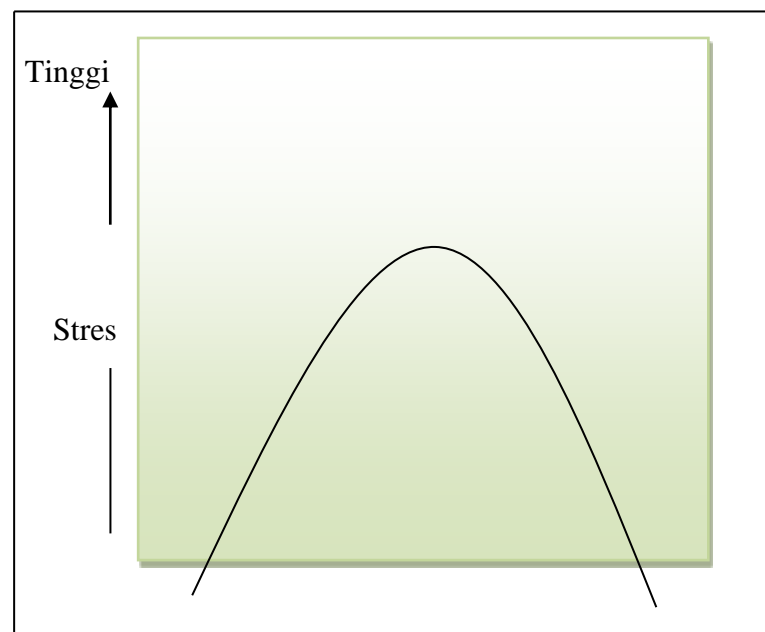
⁴⁰ *Ibid.* 376

arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas yang rendah kepada pelakunya dapat memicu stres dan mengurangi kepuasan dan keterlibatan orang itu dalam pekerjaannya.⁴¹

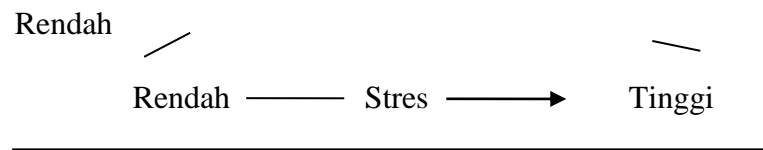
3) Gejala Perilaku

Gejala-gejala yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktifitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur. Ada banyak riset yang menyelidiki hubungan stres-kinerja. Pola yang paling banyak dipelajari dalam literature stress-kinerja adalah hubungan U-

-terbalik sebagaimana ditunjukkan dalam Gambar 1.



⁴¹*Ibid.*



Gambar 2.1. Hubungan U-terbalik

Sumber Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge 2008

Logika yang mendasari U-terbalik adalah bahwa tingkat stress rendah sampai menengah merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Individu-individu yang demikian sering melakukan tugas secara baik, tekun, atau cepat. Namun, terlalu banyak stres membebani seseorang dengan tuntutan yang tak dapat dipenuhinya, sehingga menghasilkan kinerja lebih rendah.

Pola U-terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu dan terhadap perubahan dalam intensitas stres. Artinya, bahkan tingkat stres menengah dalam jangka panjang dapat memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karena intensitas stres yang berlanjut melemahkan individu tersebut dan menggerogoti sumber-sumber daya energinya. Seorang atlet mungkin mampu memanfaatkan efek positif dari stres untuk mendapatkan prestasi lebih tinggi dalam pertandingan tiap Sabtu pada musim gugur, atau seorang eksekutif penjualan mampu

menyiapkan diri untuk melakukan presentasi pada rapat tahunan nasional. Namun, tingkat stres menengah yang terus-menerus dialami dalam periode yang panjang, sebagaimana dicontohkan oleh staf ruang gawat darurat sebuah rumah sakit besar kota, dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Hal ini kiranya menjelaskan alasan para staf gawat darurat di rumah sakit seperti ini sering dirotasi dan jarang ada orang yang sanggup menjalani karier di lingkungan semacam ini seumur hidup. Bila tidak seperti itu, akan muncul risiko “kejenuhan karier” yang dialami individu-individu tersebut.

Meskipun populer dan memiliki daya tarik intuitif, model U-terbalik tidak memiliki banyak dukungan empiris. Untuk saat ini, para manajer harus berhati-hati dalam mengasumsikan bahwa model ini menggambarkan secara akurat hubungan stres-kinerja.⁴²

h. Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Stres dan depresi, yang dianggap sebagai penyakit zaman kita, tidak hanya berbahaya secara kejiwaan tetapi juga terwujud dalam berbagai kerusakan tubuh seperti serangan jantung, migrain, tekanan darah dan lain-lain. Sebagai hamba Allah yang secara fitrah memiliki kelebihan dan kekurangan, manusia membutuhkan sejumlah hal baru, dan rangsangan tertentu dalam hidup.

⁴²*Ibid.* 377.

Seseorang dapat mengalami ketidakpastian, kecemasan dan tekanan yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dalam mencapai sejumlah keinginan dan cita-cita. Namun bila tuntutan-tuntutan tersebut sampai kepada titik di mana seseorang mengalami kegagalan dan kehilangan kemampuan untuk mengatasinya, maka situasi seperti ini dapat berakibat pada tekanan emosional seseorang sehingga dapat menyebabkan stres dan keputusasaan. Dalam hal ini Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah [2] : 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ
عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا
وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ



Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami.

Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."⁴³

Pada ayat yang lain Allah mengarahkan hambanya untuk tidak stres dan berputus asa, firman Allah dalam suroh Yusuf: 87

يَبْنِي أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ
لَا يَأْيَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

Artinya: Hai anak-anakku!, Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir".⁴⁴

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah tidak akan memberi ujian diluar batas kemampuan hambanya. Setiap manusia akan mendapat balasan sesuai dengan apa yang ia perbuat. Allah melarang hambanya untuk stres dan berputus dari rahmat Allah.

Dari penjelasan ayat diatas dapat ditarik kesimpulan, apabila stres ditanggapi dengan positif akan memberikan dorongan yang positif untuk bekerja denga lebih baik lagi, dan apabila stres ditanggapi dengan negatif maka stres dapat berakibat negatif, menurunkan gairah bekerja.

i. Mengelola Stres

⁴³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Op.Cit.* hal. 49.

⁴⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Op.Cit.* hal. 246.

Dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stres rendah hingga menengah. Alasannya, sebagaimana kita singgung sebelumnya, adalah mungkin kedua tingkat stres ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi, tingkat stres yang tinggi, atau rendah tetapi berlangsung terus-menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan, dan demikian, membutuhkan tindakan dari pihak manajemen.

Cara terbaik mengurangi stres adalah dengan menangani penyebab-penyebabnya. Sebagai contoh, departemen personalia dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres dengan memindahkan (*transfer*) ke pekerjaan lain, mengganti penyelia yang berbeda, dan menyediakan lingkungan pekerjaan yang baru. Latihan dan pengembangan karier dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baru.

Cara lain untuk mengurangi stres adalah dengan merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab mereka. Desain pekerjaan juga dapat mengurangi kelebihan beban kerja, tekanan waktu dan kemenduaan peranan. Selanjutnya komunikasi dapat diperbaiki untuk memberikan umpan balik pelaksanaan pekerjaan, dan partisipasi dapat ditingkatkan.

Departemen personalia hendaknya juga membantu para karyawan untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam menghadapi stres. Komunikasi yang lebih baik dapat memperbaiki pemahaman karyawan terhadap situasi-situasi stres, dan program-program latihan dapat diselenggarakan untuk mengembangkan keterampilan dan sikap dalam menangani stres. Bagaimanapun juga, pelayanan konseling mungkin merupakan cara paling efektif untuk membantu para karyawan menghadapi stres.⁴⁵

Disisi lain Malayu S.P. Hasibuan mengatakan, untuk mengatasi stres dilakukan dengan pendekatan kejiwaan dan konseling.⁴⁶

1) Konseling

Konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalah dengan secara lebih baik. Konseling bertujuan membuat orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah-masalah mereka.

2) Fungsi konseling

a) Pemberian Nasihat, yaitu dengan mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.

⁴⁵ Handoko, *Op.Cit.* hal. 204.

⁴⁶ Malayu, *Op. Cit.* hal. 204.

- b) Penentruman hati, yaitu dengan meyakinkan karyawan bahwa dia mampu untuk mengerjakan tugas-tugasnya asalkan dilaksanakan sungguh-sungguh.
- c) Komunikasi, yaitu melakukan komunikasi dua arah, formal dan informal, vertikal maupun horizontal dan umpan balik harus ditanggapi dengan positif serta diberikan penjelasan seperlunya.
- d) Pengurangan ketegangan emosional, yaitu memberikan kesempatan bagi orang tersebut untuk mengemukakan permasalahan yang dihadapinya secara gamblang dan jangan diinterupsi sampai dia selesai mengemukakannya. Baru kemudian kita berikan pengarahan yang bersifat rohani dan psikologis.
- e) Penjernihan pemikiran, yaitu pembahasan problem secara serius dengan orang lain, membantu seseorang untuk berpikir realistis dan objektif mengatasi masalahnya.⁴⁷

3) Tipe-tipe Konseling

- a) *Directive Conseling* adalah proses mendengarkan masalah-masalah emosional karyawan, memutuskan apa yang

⁴⁷*Ibid.* hal. 204-205.

seharusnya dilakukan, memberitahukan dan memotivasi karyawan untuk melakukannya.

- b) *Nondirective conseling (client-centred)* adalah proses mendengarkan dengan penuh perhatian dan mendorongnya untuk menjelaskan problem yang menyusahkan mereka, memahaminya dan menentukan penyelesaian yang tepat. Jadi *nondirective conseling* berpusat pada karyawan (*counselee*) bukan pada pembimbing (*counselor*).
- c) *Cooperative counseling* adalah hubungan timbal balik antara pembimbing dengan karyawan dan mengembangkan pertukaran gagasan secara kooperatif untuk membantu pemecahan problem karyawan.⁴⁸

j. Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja

Stres kerja menghasilkan dua respon yaitu, respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif atau respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negative dan destruktif (merusak). Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi, namun pada tingkat tertentu stres itu perlu sebagai tantangan bagi karyawan agar mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan menjalankan tugas dengan baik.

⁴⁸*Ibid.* hal. 205.

Selanjutnya menurut Stephen P. Robbins stress memiliki hubungan dengan prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antara stres kerja dengan prestasi kerja sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1 di atas.

Logika yang mendasari U-terbalik adalah bahwa tingkat stres rendah sampai menengah merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Individu-individu yang demikian sering melakukan tugas secara baik, tekun, atau cepat. Namun, terlalu banyak stres membebani seseorang dengan tuntutan yang tak dapat dipenuhinya, sehingga menghasilkan kinerja lebih rendah..⁴⁹

B. Penelitian Terdahulu

Untuk membuktikan keaslian penelitian ini dan terhindar dari *plagiatisme*, maka penulis akan menunjukkan karya tulis yang telah dikerjakan sebelumnya. Tabel 4. Menunjukkan uraian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Tabel 2.3

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Edi	Pengaruh Stres	Stres kerja	Persamaan

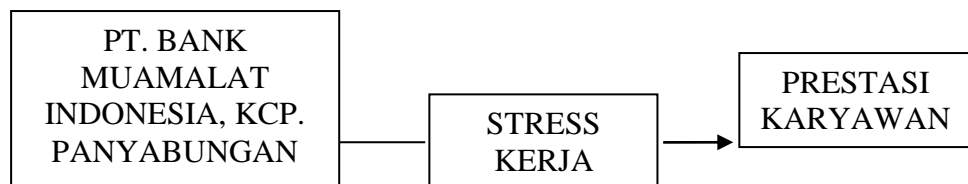
⁴⁹Stephen, *Loc.Cit.*

	Sutrisno	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mandarasah Aliyah Negeri Demak, 2014.	tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak.	variabel x sama yaitu stres kerja, perbedaannya peneliti terdahulu memakai regresi sebagai teknik analisis data, penulis menggunakan koefisien korelasi.
2	Mulia Prasasya	Analisis Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja karyawan Divisi Marketing Funding PT. Bank X Cabang Bandung, 2014.	Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja karyawan berdasarkan individual faktor dan organizational faktor dengan kinerja karyawan Marketing Funding Bank X Cabang Bandung.	Persamaan variabel bebas sama yaitu stres kerja, sama-sama menggunakan koefisien korelasi, perbedaan peneliti terdahulu mengembangkan variabel bebas menjadi tiga variabel yaitu, <i>individual factor</i> , <i>organizational factor</i> , <i>environmental factor</i> , peneliti menggunakan satu variabel yaitu stres kerja.
3	Hermita	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Semen sentosa (Persero) Pangkep, 2011.	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan faktor stressor individu, faktor stressor kelompok, dan faktor stressor organisasi sebesar 40,2 % dan yang paling berpengaruh	Persamaan variabel bebas sama yaitu stress kerja, perbedaan dengan peneliti terdahulu, peneliti terdahulu mengembangkan variabel bebas menjadi tiga, yaitu stressor individu, stressor organisasi, stressor kelompok.

			adalah faktor stressor kelompok sebesar 16,2%.	
--	--	--	--	--

C. Kerangka Pikir

Sebagaimana telah terungkap dalam latar belakang masalah bahwa karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan mengalami tekanan emosi dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan, kerangka berpikir dalam penelitian ini berfokus pada hubungan stres kerja dengan prestasi kerja karyawan. Gambar 2. menjelaskan model kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap karyawan dapat mengalami tekanan emosi yang berakibat pada stres kerja, tidak menutup kemungkinan stres ini dapat dialami oleh karyawan PT. Bank Muamalat Panyabungan. sebagaimana dijelaskan oleh Stephen P. Robbins stres memiliki hubungan dengan prestasi kerja, stres mendapat respon positif akan memberi dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih

baik, namun stres yang mendapat respon negatif akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara sebelum dilakukan penelitian, sebagaimana Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.⁵⁰ Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka pikir yang dikemukakan maka dapat diambil suatu hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat, KCP. Panyabungan.

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 71.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi penelitian

1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam membantu menyelesaikan penelitian ini maka yang menjadi tempat penelitian adalah PT. Bank Muamalat Indonesia, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini adalah kurang lebih 6 bulan, mulai dari April 2016 sampai dengan Oktober 2016.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyannya atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif secara tipikal dikaitkan dengan proses induksi

enumeratif, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan angka dan melakukan abstraksi berdasarkan generalisasi.¹

C. Sumber data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

a. Data primer

Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau obyek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah data yang berupa hasil atau jawaban dari angket yang diberikan pada semua karyawan Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua dari data yang kita butuhkan. Dalam penelitian ini, yang menjadi data sekunder adalah literatur seperti ; buku, jurnal dan sumber lainnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, sebab dari populasilah peneliti dapat menentukan data yang diperlukan Sebagaimana dikatakan Burhan Bungin bahwa :

¹ Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hal.13.

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.²

Sejalan dengan pernyataan tersebut, Iqbal Hasan dalam bukunya menyatakan bahwa:

Populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian). Objek atau nilai disebut analisis atau elemen populasi. Unit analisis dapat berupa orang, perusahaan, hasil produksi, dan tanah pertanian.³

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kcp, Panyabungan yang berjumlah 16 orang.

Tabel 3.1
Keadaan Populasi Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia,
Kcp. Panyabungan

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
1	Pria	11
2	Wanita	5

Sumber: *Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan 2016*

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi.⁴ Karena subyek populasi kurang dari 100, maka yang menjadi sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan populasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto:

²M.Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2006), hal. 109.

³ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Statistik2(statistic Infrensif)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 84.

⁴ Sugioyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: CV Alfabeta, 2010), hal. 61.

Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tapi jika jumlah subyeknya besar, lebih dari 100 orang dapat diambil diantaranya 10-15 % atau 20-25% atau lebih, tergantung atau setidak-tidaknya dari: a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana, b. sempit luasnya wilayah pengamatan dari subyek, karena ini menyangkut banyak sedikitnya data, c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar, hasilnya akan lebih baik.⁵

Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 16 orang.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah cara-cara yang dipakai untuk memperoleh data yang lengkap, objektif dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dalam penelitian ini, metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

a. Angket

Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden.⁶ Angket ini berisi pernyataan-pernyataan diberikan kepada karyawan untuk memperoleh data bagaimana hubungan stres kerja, prestasi kerja dan karakteristik karyawan.

⁵Suharsimi, *Op.Cit.* hal. 134.

⁶M.Burhan Bungin, *Op. Cit.* hal.123.

Kuesioner yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.2
Penetapan skor alternative jawaban angket

No	Kategori Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	KurangSetuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3
Kisi-kisi angket stress kerja

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Item Soal	Jumlah
1.	Stres kerja (X)	1. Beban kerja yang berlebihan	1,2	2
		2. Tekanan atau desakan waktu	3,10	2
		3. Konflik pribadi atau kelompok	5,9	2
		4. Ketidakjelasan peran	6,7	2
		5. Penilaian kinerja	8	1
		6. Kualitas supervisi yang jelek	4,12	2
		7. Masalah pribadi	13,14	2
		8. Kondisi ekonomi	11	1

Tabel 3.4
Kisi-kisi Angket Prestasi Kerja

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Item Soal	Jumlah
1.	Prestasi kerja (Y)	1. Kualitas kerja	1, 2	2
		2. Kuantitas kerja	3, 4, 5, 6,	4
		3. Keandalan dalam tugas	1, 2, 3, 10	4
		4. Pengetahuan	9	1
		5. Hubungan kerja	11, 12	2
		6. Keselamatan kerja	7, 8	2

b. Observasi

Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra mata serta dibantu pancaindra lainnya.⁷ Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang gambaran umum Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.⁸

⁷*Ibid.*

⁸ Suharsimi, *Op. Cit.*, hal. 135.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui validitas diantaranya menggunakan rumus koefisien korelasi product moment dari Karl Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada suatu pernyataan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r-hitung (nilai pearson correlation) yang dibandingkan dengan r-tabel, dimana r-tabel dapat diperoleh melalui df (degree off freedom) =n-2 (signifikan 5%, n= jumlah sampel). Jika nilai positif dan r hitung > r tabel maka valid.⁹

2. Reliabilitas

Pengujian alat pengumpulan data yang kedua adalah pengujian realibilitas instrument. Suatu instrumen pengumpulan dikatakan realibel, jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Jadi, uji realibilitas dilakukan dengan tujuan mengetahui konsistensi dari instrumen alat ukur, sehingga hasil ukurannya dapat dipercayai.¹⁰

⁹ Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: MediaKom, 2008), hal.. 16.

¹⁰ Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), hal. 110.

Dalam penelitian ini uji reliabelitas dilakukan dengan rumus *Croanbach Alpha* > 0,6, maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah andal atau *reliable*. Jika nilai *Croanbach Alpha* < 0,6, maka pernyataan-pernyataan digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak *reliable*.

3. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara dua variabel-variabel ini.¹¹

Rumus Korelasi Product Moment

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 y^2}}$$

Tabel 3.5.
Interprestasi nilai r

Besarnya nilai r	Interprestasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Sangat kuat
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Kuat
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Sedang
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (tidak berkolerasi)

Sumber : *Suharsimi Arikunto 1993*

¹¹M. Burhan Bungin, *Op. Cit*, hal. 270.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia

1. Sejarah Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 Nopember 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawwal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan.¹

Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar. Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkuat posisi Perseroan sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.²

¹ <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> (di akses pada 5 September ,2016, pukul 15.00)

² *Ibid*

Pada akhir tahun 90an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporakporandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Di tahun 1998, rasio pembiayaan macet (NPF) mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar. Ekuitas mencapai titik terendah, yaitu Rp 39,3 miliar, kurang dari sepertiga modal setor awal.³

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 dan 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam kurun waktu tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap Kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.⁴

2. Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. KCP. Panyabungan

Pendirian Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pembantu Panyabungan berawal dari masyarakat Mandailing Natal mengusulkan pendirian bank di daerah Mandailing Natal yang berbasis syariah, karena

³*Ibid.*

⁴*Ibid.*

penduduk daerah Mandailing Natal rata-rata menganut agama islam. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pembantu Panyabungan resmi berdiri pada tanggal 22 Desember 2004, yang diresmikan oleh bapak Ir. Fauzi selaku *Branch Manager* Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Padangsidempuan.

Pada awalnya Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pembantu Panyabungan hanya berfungsi sebagai Kantor Kas Muamalat yang diketuai oleh bapak Ir. Fauzi selaku *Branch Manager* Bank Muamalat Cabang Padangsidempuan. Kantor Kas Panyabungan ini hanya berfungsi sebagai pengumpul dana dari masyarakat, tanpa ada produk pembiayaan.

Kantor Kas Panyabungan berubah menjadi Kantor Cabang Pembantu Panyabungan pada tahun 2004, yang pada saat itu dipimpin oleh Ibu Retha Anhar dan kemudian digantikan oleh Bapak M. Amin Lubis sampai sekarang yang menyandang jabatan *Sub Branch Meneger*.

3. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

Sebagai lembaga keuangan perbankan yang berbasis syariah, maka visi dan misi PT Bank Muamalat Indonesia adalah sebagai berikut :

Visi Bank Muamalat Indonesia:

“Menjadi bank syari’ah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.”

Misi Bank Muamalat Indonesia:

“Menjadi ROLE MODEL Lembaga Keuangan Syari’ah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan

manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi stakeholder.”

Strategi Pencapaian Visi dan Misi

Bank Muamalat Indonesia merumuskan suatu strategi dasar untuk mencapai visi dan misi tersebut, yaitu :

- a. Meningkatkan pendapatan melalui ekspansi secara selektif dan *prudent* dengan penekanan pada usaha kecil melalui pemanfaatan jaringan lembaga keuangan syari'ah, tanpa mengabaikan pembiayaan kepada usaha menengah dan besar dengan penekanan pada perusahaan yang mempunyai kepedulian terhadap upaya pengembangan usaha kecil.
- b. Meningkatkan kualitas profesionalisme sumber daya insani.
- c. Meningkatkan mutu pelayanan dan pengembangan produk-produk andalan.
- d. Meningkatkan intensitas pengawasan dan meningkatkan budaya patuh pada peraturan.
- e. Mengembangkan teknologi pelayanan dan teknologi informasi

4. Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pembantu Panyabungan

Struktur Organisasi yang diterapkan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Kantor Cabang Pembantu Panyabungan adalah struktur organisasi lini, struktur organisasi ini menerapkan aliran wewenang langsung dari top manajemen kepada manajemen di bawahnya. Struktur organisasi ini dapat dibuat cepat karena pimpinan perusahaan memiliki kewenangan langsung dalam mengawasi bawahannya. Secara prinsip model ini memberikan informasi tentang siapa yang memberi perintah dan kepada siapa hasil pekerjaan dapat disampaikan. Siapa yang

bertanggungjawab terhadap apa, dapat menghindari ketidakjelasan tugas.⁵

Adapun struktur organisasi pada PT. bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Cabang Pembantu (*Sub Branch Manajer*) dijabat oleh M. Amin Lubis.

Pimpinan cabang pembantu ialah seorang pemimpin dan pengawasan kegiatan Bank Muamalat Indonesia sehari-hari sesuai dengan kebijaksanaan umum yang telah disetujui dewan komisaris dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Tugas dan tanggungjawab pimpinan cabang pembantu:

- a. Bertanggung jawab secara keseluruhan terhadap operasional perkembangan cabang pembantu Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Panyabungan.
 - b. Sebagai koordinator seluruh *crew* Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Panyabungan.
 - c. Sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan direksi terkait dengan operasional cabang
 - d. Medapatkan data dan mempersiapkan bahan dan agenda rapat anggota untuk melaporkan perkembangan lembaga.
2. *Koordinator Account manager (AM/Marketing)* yang dijabat oleh Henri Syaputra dan Erwin hasibuan.

⁵Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2004), hal. 131.

Fungsi *Account Manager* ialah sebagai pejabat manajemen yang ditugaskan membantu pimpinan cabang dalam menangani tugas-tugas khususnya yang menyangkut bidang *marketing* dan pembiayaan di samping itu berfungsi sebagai supervisi dan pekerjaan lain sesuai dengan ketentuan/*policy management*.

Tugas dan tanggungjawab AM/Marketing:

- a. Melakukan transaksi yang akan meminjam ke bank Muamalat, pengajuan untuk meminjam dan melakukan tagihan.
- b. Melakukan *monitoring* dan evaluasi terhadap kualitas portofolio pembiayaan yang telah diberikan;
- c. Memelihara dan membina hubungan baik dengan pihak nasabah serta antara *intern* unit kerja yang ada di bawah serta lingkungan perusahaan;

3. *Relationship Manager/Penghimpun Dana (Funding)*

Account Manager Penghimpunan Dana (*Funding*) adalah bertugas dalam pengumpulan dana masyarakat sesuai dengan produk yang ada.

Tugas dan tanggung jawab *RM Funding* diantaranya:

- a. Tugas utamanya adalah mencari nasabah yang akan melakukan pembiayaan, menghimpun dana, dan yang ingin menabung ke Bank Muamlat Indonesia, Tbk. Kcp. Panyabungan.
- b. Menghimpun dana dari masyarakat.
- c. Memelihara dana dari masyarakat.
- d. Mengontrol dana dari masyarakat.

4. *Supervisi Operasional* dijabat oleh Fatimah Suhro

Fungsi *Supervisi Operasional* sebagai pejabat manajemen yang ditugaskan untuk membantu pimpinan cabang pembantu dalam melakukan tugas-tugas di bidang operasional bank. Tugas-tugas pokok *Supervisi Operasional* :

- a. Bertanggung jawab terhadap operasional sehari-hari cabang dengan melaksanakan *supervisor* terhadap setiap pelayanan jasa-jasa perbankan dari setiap unit/bagian yang berada di bawah tanggung jawabnya;
- b. Melakukan verifikasi terhadap nasabah dan berkasnya.
- c. Mengasesmen resiko dan mitigasinya.
- d. Sebagai koordinator bagian layanan yang turut membantu pelayanan secara aktif atas tugas-tugas harian setiap unit/bagian yang berada di bawah tanggung jawabnya;
- e. Merekomendasikan usulan pembiayaan ke komite Pembiayaan.
- f. Turut memelihara dan membina hubungan baik intern antar unit/bagian maupun bidang lingkungan perusahaan dalam rangka menjaga mutu pelayanan kepada nasabah sehingga berada ke tingkat yang memuaskan serta terciptanya suasana kerja yang sehat di lingkungan perusahaan.

5. *Back Office* dijabat oleh Azizurrohman dan M. Hanapi

Fungsi *Back Office* adalah sebagai staf/ karyawan bank yang bertugas untuk membantu penyediaan sarana kebutuhan karyawan atau perusahaan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Tugas-tugas pokok *Back Office* :

- a. Membuat laporan umum dan *Accounting*.
- b. Menginventariskan persediaan gudang, ATK dan barang gerak untuk kebutuhan-kebutuhan karyawan dan atau perusahaan yang berlaku;
- c. Pembebanan biaya-biaya operasional, pencadangan dan *amortisasi* dengan cara melakukan pengadaan/ pembelian serta pembukaan dan melakukan penyusutan atas setiap harta/investasi kantor dengan memperhatikan pengendalian biaya;
- d. Memelihara dan menjaga harta/investasi kantor agar tetap dalam kondisi yang baik dan bertanggung jawab atas keamanan harta/peralatan tersebut;

6. *Costumer Service* dijabat oleh Yanti

Customer service bertugas untuk melayani nasabah secara langsung yang datang ke *counter* Muamalat.

Tugas-tugas pokok *customer service* :

- a. Media penyampaian informasi dan penjualan produk
- b. Memberikan layanan kepada nasabah untuk pembukaan dan penutupan rekening;
- c. Media pemeliharaan hubungan dengan nasabah

- d. Mendengar *complain* dari nasabah.
- e. Menginput data nasabah *funding*.

7. *Teller* dijabat oleh Asely Munawaroh

Teller selaku bank untuk melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan penerimaan dan penarikan pembayaran uang.

Tugas-tugas pokok kas dan *teller* :

- a. Mengatur dan memelihara saldo/posisi uang kas yang ada dalam tempat *hasanah* bank;
- b. Pelaksanaan transaksi keuangan tunai : setoran dan pembayaran;
- c. Pelaksana mutasi uang tunai antar *teller* kantor kas; dan
- d. Berkewajiban membuat laporan kas harian.

8. *Security/satpam* dijabat oleh Sofian Dani dan Fakhri, *Satpam* bertugas untuk siap siaga terhadap situasi kantor, memantau keluar masuk nasabah ke kantor.

9. *Office boy* dijabat oleh Lukman dan Siswanto, bertugas memelihara kekayaan kantor dan membantu kegiatan kru yang lain; dan

10. *Driver* dijabati oleh Wahyu Hadi dan M. Sabri, bertugas dalam bagian transportasi dan memelihara kendaraan kantor

Untuk lebih lengkapnya gambar struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan ada pada lampiran 9.

5. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi sebagai subjek penelitian yaitu karyawan Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan

sebanyak 16 orang, yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Jadi penelitian ini adalah penelitian populasi.

Karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Keterangan
1.	Jenis Kelamin: a. Laki-laki b. Perempuan	11 5	-
2.	Usia: a. 20 s/d 30 tahun b. 31 s/d 40 tahun c. 41 s/d 50 tahun	10 6 -	-
3.	Pendidikan: a. SMA/Sederajat b. D-3 c. S-1 d. S-2 e. S-3	4 - 12 - -	-
4.	Jabatan a. AM/Marketing b. RM/Funding c. Back Office d. Staff Operasional e. Costumer Servis f. Teller g. Office Boy h. Driver i. Security	2 3 2 1 1 1 2 2 2	
5	Lama Bekerja a. 2-5 tahun b. 6-10 tahun c. 10 tahun ke atas	10 6 -	
Total		16 Orang	-

Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan 2016

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum instrument digunakan dalam pengumpulan data. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Uji coba dilakukan kepada 16 orang diluar sampel penelitian. Untuk mencari validitas (kesahihan) dan reliabilitas (ketepatan).

1. Hasil Uji Validitas

Dari hasil perhitungan yang penulis lakukan melalui program aplikasi SPSS Versi 21 diperoleh hasil

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X)

Nomor Item Pernyataan	Corrected Itemn-Total Correlation	Keterangan
1	.595	Valid
2	.831	Valid
3	-.246	Tidak Valid
4	.222	Tidak Valid
5	.525	Tidak Valid
6	.249	Tidak Valid
7	-.208	Tidak Valid
8	.071	Tidak Valid
9	.636	Valid
10	.608	Valid
11	.623	Valid
12	.729	Valid
13	.831	Valid
14	.636	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Dari hasil perhitungan validitas yang dilakukan pada variabel stress kerja tersebut terdapat 8 variabel yang valid dari 14 item pernyataan, diantaranya pernyataan nomor 1, 2, 9, 10, 11, 12, 13, 14, dan 8 pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} produk moment dengan taraf signifikan 5% = 0,532 untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan tersebut valid atau tidak valid.

Selanjutnya perhitungan validitas prestasi kerja karyawan peneliti juga melakukan melalui program SPSS Versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan

Nomor Item Pernyataan	Corrected Item-Total Corelation	Keterangan
1	.806	Valid
2	.156	Tidak Valid
3	.768	Valid
4	.437	Tidak Valid
5	.686	Valid
6	.768	Valid
7	.381	Tidak Valid
8	.146	Tidak Valid
9	.658	Valid
10	-.042	Tidak valid
11	.628	Valid
12	.605	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Dari hasil perhitungan validitas yang dilakukan pada variabel stress kerja tersebut terdapat 7 variabel yang valid dari 12 item

pernyataan, diantaranya pernyataan nomor 1, 3, 5, 6, 9, 11, 12, dan 7 pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya hasil perhitungan validitas yang dilakukan pada variabel stress kerja dan prestasi kerja terdapat 11 yang tidak valid. Untuk mendapatkan hasil data dalam menguji korelasi sederhana maka hasil yang tidak valid tidak dimasukkan ke dalam data.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi 21 dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Dimana jika *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka semua item pernyataan yang dianalisis dengan metode alpha adalah reliable. Nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	14

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Dari hasil output pada tabel dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 . Hasil Uji Reliabilitas stres kerja dengan 14 item pernyataan diperoleh *Cronbach's Alpha*, 0.712. maka dari hasil ioutput tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliable.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of items
.764	12

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Dari hasil output pada tabel dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 . Hasil Uji Reliabilitas stres kerja dengan 12 item pernyataan diperoleh *Cronbach's Alpha*, 0.764. Maka dari hasil output tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliable.

C. Deskriptif Data

1. Stres Kerja

Tabel 4.6
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Beban Kerja yang Berlebihan

NO	Item Pernyataan	Skor					total
		1	2	3	4	5	
1	Saya memperoleh beban kerja yang berlebih	1	6	6	2	1	16
2	Beban kerja yang berlebih membuat saya merasa tertekan	1	4	8	3	1	16

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Pada item pernyataan nomor satu diperoleh 37, 5 % dari 16 responden menjawab tidak setuju dan 37, 5 % menjawab kurang setuju. Artinya sebagian besar karyawan tidak memiliki beban kerja yang berlebihan

Tabel 4.7
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Tekanan atau Desakan Waktu

NO	Item Pernyataan	Skor					total
		1	2	3	4	5	
4	Saya dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang ditetapkan atasan	0	0	1	14	1	16

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Pada item pernyataan nomor empat diperoleh 87% dari responden menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Konflik Pribadi atau Kelompok

NO	Item Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
3	Konflik dengan teman sekerja terjadi, menimbulkan ketidaknyamanan saya dalam bekerja	0	1	8	7	0	16

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Pada item pernyataan nomor tiga diperoleh 50% menjawab kurang setuju dan 40 % menjawab setuju, artinya sebagian besar karyawan tidak terpengaruh terhadap konflik individu yang terjadi sesama karyawan.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Supervisi yang Buruk

NO	Item Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
6	Dengan adanya seorang supervise yang buruk, saya bingung dalam memahami pekerjaan	2	2	3	9	0	16

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Pada item pernyataan nomor enam diperoleh 56,25% menjawab setuju. Artinya separuh dari keseluruhan karyawan tidak menyukai adanya supervisi yang buruk.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Masalah Pribadi

NO	Item Pernyataan	Skor					total
		1	2	3	4	5	
7	Masalah-masalah yang terjadi dengan pasangan hidup saya, membuat saya mudah marah	3	7	6	0	0	16
8	Dengan masalah-masalah tersebut saya mampu mengatasinya dengan baik	0	3	1	10	2	16

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Pada item pernyataan nomor tujuh diperoleh 43 % menjawab tidak setuju dan 37,5 % menjawab kurang setuju, sedangkan pada item pernyataan nomor delapan 62,5 % menjawab setuju, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dapat mengatasi masalah pribadi dengan baik.

Tabel 4.11
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Kondisi Ekonomi

NO	Item Pernyataan	Skor					total
		1	2	3	4	5	
5	Dengan financial yang saya terima selama ini. Sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	0	0	0	15	1	16

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Pada item pernyataan nomor lima diperoleh 93,75 % menjawab setuju, artinya sebagian besar karyawan puas dengan financial yang diterima.

2. Prestasi Kerja

Tabel 4.12

Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Kualitas Kerja

NO	Item Pernyataan	Skor					total
		1	2	3	4	5	
1	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya melakukannya dengan cara yang baik	0	0	0	10	6	16

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Pada item pernyataan nomor satu diperoleh 62,5 % menjawab setuju dan 37,5 % menjawab sangat setuju, artinya sebagian besarb karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang baik

Tabel 4.13

Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Kuantitas Kerja

NO	Item Pernyataan	Skor					total
		1	2	3	4	5	
2	Saya akan mempertanggung jawabkan pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan maksimal saya	0	0	1	13	2	16
3	Saya merasa dengan adanya beban tugas yang diberikan, membuat saya lebih berlatih dalam mengerjakannya	0	1	1	13	1	16
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	0	0	0	14	2	16

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Pada item pernyataan nomor dua diperoleh 81,25 % responden menjawab setuju, pernyataan nomor tiga diperoleh 81,25 %, dan pada pernyataan nomor empat diperoleh 87,5 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan beban pekerjaan sesuai dengan target.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Keandalan Dalam Tugas

NO	Item Pernyataan	Skor					total
		1	2	3	4	5	
1	Saya akan mempertanggung jawabkan pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan maksimal saya	0	0	0	10	6	16
2	Saya merasa dengan adanya beban tugas yang diberikan, membuat saya lebih berlatih dalam mengerjakannya	0	0	0	14	2	16

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Pada item pernyataan nomor satu diperoleh 62,5 % responden menjawab setuju dan pada item pernyataan nomor dua diperoleh 87,5 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan memiliki keandalan dalam bertugas.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Pengetahuan

NO	Item Pernyataan	Skor					total
		1	2	3	4	5	
5	Saya memahami tugas-tugas yang diberikan kepada saya	0	0	0	14	2	16

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Pada item pernyataan nomor lima diperoleh 87,5 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar memiliki pengetahuan terhadap tugasnya.

Tabel 4.16
Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Indikator Hubungan Kerja

NO	Item Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
6	Dengan adanya kerja sama antara atasan dengan bawahan mempengaruhi kinerja saya	0	0	0	12	4	16
7	Kerja sama yang baik antara karyawan membuat saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	8	8	16

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah 2016)

Pada item pernyataan nomor enam diperoleh 75 % menjawab setuju, sedangkan pada item pernyataan nomor tujuh diperoleh 50 % menjawab setuju dan 50 % nya lagi menjawab sangat setuju. Artinya sebagian besar karyawan memiliki tingkat kerja sama yang tinggi.

D. Hasil Uji Korelasi

Uji korelasi sederhana dilakukan untuk melakukan identifikasi hubungan variabel stres kerja (X) dengan prestasi kerja (Y). Dengan menggunakan uji korelasi akan diketahui ada tidaknya hubungan stres kerja (X) dengan prestasi kerja (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS Versi 21.

1. Korelasi Per Item Indikator

Tabel 4.17
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Beban Kerja Yang Berlebih
dengan Kualitas Kerja

		Correlations	
		beban_kerja_ berlebih	kualitas_kerja
beban_kerja_berlebih	Pearson Correlation	1	-.189
	Sig. (2-tailed)		.482
	N	16	16
kualitas_kerja	Pearson Correlation	-.189	1
	Sig. (2-tailed)	.482	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator beban kerja yang berlebih dengan kualitas kerja diperoleh nilai (r) -0.189 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut. sedangkan arah hubungan negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang berlebih maka kualitas kerja semakin menurun.

Tabel 4.18
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Beban Kerja yang
Berlebih dengan Kuantitas Kerja

		Correlations	
		beban_kerja_ berlebih	Kuantitas_kerja
beban_kerja_berlebih	Pearson Correlation	1	-.246
	Sig. (2-tailed)		.358
	N	16	16
Kuantitas_kerja	Pearson Correlation	-.246	1
	Sig. (2-tailed)	.358	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*.

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator beban kerja yang berlebih dengan kuantitas kerja diperoleh nilai (r) -0.246. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang berlebih maka kuantitas kerja semakin menurun.

Tabel 4.19
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Beban Kerja Yang Berlebih dengan Keandalan Dalam Tugas

		Correlations	
		beban_kerja_yang _berlebih	keandalan_d alam_tugas
beban_kerja_yang _berlebih	Pearson Correlation	1	-.565 [*]
	Sig. (2-tailed)		.023
	N	16	16
keandalan_dalam_ tugas	Pearson Correlation	-.565 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.023	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator beban kerja yang berlebih dengan keandalan dalam bertugas diperoleh nilai (r) -0.565 Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang berlebih maka keandalan dalam tugas akan semakin menurun.

Tabel 4.20
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Beban Kerja Yang Berlebihan dengan Pengetahuan

		Correlations	
		beban_kerja_berlebihan	pengetahuan
beban_kerja_berlebihan	Pearson Correlation	1	-.131
	Sig. (2-tailed)		.628
	N	16	16
Pengetahuan	Pearson Correlation	-.131	1
	Sig. (2-tailed)	.628	
	N	16	16

Sumber: Output SPSS

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stres kerja yang disebabkan oleh indikator beban kerja yang berlebihan dengan pengetahuan diperoleh nilai (r) -0.131. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang berlebihan maka pengetahuan kerja semakin menurun.

Tabel 4.21
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Beban Kerja Yang Berlebihan dengan Hubungan Kerja

		Correlations	
		Beban_kerja_berlebihan	Hubungan_kerja
Beban_kerja_berlebihan	Pearson Correlation	1	-.501*
	Sig. (2-tailed)		.048
	N	16	16
Hubungan_kerja	Pearson Correlation	-.501*	1
	Sig. (2-tailed)	.048	
	N	16	16

Sumber: Output SPSS

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stres kerja yang disebabkan oleh indikator beban kerja yang berlebih dengan hubungan kerja diperoleh nilai (r) -0.501 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang berlebih maka hubungan kerja semakin menurun.

Tabel 4.22
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Tekanan atau Desakan Waktu dengan Kualitas Kerja

		Correlations	
		tekanan_atau_ desakan_waktu	kualitas_kerja
tekanan_atau_desaka n_waktu	Pearson Correlation	1	.000
	Sig. (2-tailed)		1.000
	N	16	16
kualitas_kerja	Pearson Correlation	.000	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stres kerja yang disebabkan oleh indikator tekanan atau desakan waktu dengan kualitas kerja diperoleh nilai (r) -0.000 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan negatif, artinya semakin tinggi tekanan atau desakan waktu maka kualitas kerja semakin menurun.

Tabel 4.23
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Tekanan atau Desakan Waktu dengan Kuantitas Kerja

		Correlations	
		tekanan_atau_ desakan_waktu	kuantitas_kerja
tekanan_atau_ desakan_waktu	Pearson Correlation	1	.000
	Sig. (2-tailed)		1.000
	N	16	16
kuantitas_kerja	Pearson Correlation	.000	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stres kerja yang disebabkan oleh indikator tekanan atau desakan waktu dengan kuantitas kerja diperoleh nilai (r) -0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan negatif, artinya semakin tinggi tekanan atau desakan waktu maka kuantitas kerja semakin menurun.

Tabel 4.24
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Tekanan atau Desakan Waktu dengan Keandalan Dalam Tugas

		Correlations	
		tekanan_atau_ desakan_waktu	keandalan_dalam_ tugas
tekanan_atau_ desakan_waktu	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	16	16
keandalan_dalam_ tugas	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator tekanan atau desakan waktu dengan keandalan dalam tugas diperoleh nilai (r) 1.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi tekanan atau desakan waktu maka keandalan dalam tugas akan semakin meningkat.

Tabel 4.25
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Tekanan atau Desakan Waktu dengan Pengetahuan

		Correlations	
		tekanan_atau_ desakan_waktu	pengetahuan
tekanan_atau_desakan_ waktu	Pearson Correlation	1	.000
	Sig. (2-tailed)		1.000
	N	16	16
Pengetahuan	Pearson Correlation	.000	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator tekanan atau desakan waktu dengan pengetahuan diperoleh nilai (r) 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi tekanan atau desakan maka pengetahuan semakin meningkat.

Tabel 4.26
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Tekanan atau Desakan Waktu dengan Hubungan Kerja

		tekanan_atau_ desakan_waktu	hubungan_kerja
tekanan_atau_desak an_waktu	Pearson Correlation	1	.213
	Sig. (2-tailed)		.428
	N	16	16
hubungan_kerja	Pearson Correlation	.213	1
	Sig. (2-tailed)	.428	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator tekanan atau desakan waktu dengan hubungan kerja diperoleh nilai (r) 0.213. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi tekanan atau desakan maka hubungan kerja semakin meningkat.

Tabel 4.27
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Konflik individu atau Kelompok dengan Kualitas Kerja

		konflik_individu_atau_ kelompok	kualitas_kerja
konflik_individu _atau_kelompo k	Pearson Correlation	1	-.269
	Sig. (2-tailed)		.313
	N	16	16
kualitas_kerja	Pearson Correlation	-.269	1
	Sig. (2-tailed)	.313	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator konflik individu atau kelompok dengan kualitas kerja diperoleh nilai (r) -0.269. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah negatif, artinya semakin tinggi konflik individu atau kelompok maka kualitas kerja semakin menurun.

Tabel 4.28
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Konflik individu atau Kelompok dengan Kuantitas Kerja

		Correlations	
		Konflik_individu_atau_kelompok	Kuantitas_kerja
Konflik_individu_atau_kelompok	Pearson Correlation	1	.165
	Sig. (2-tailed)		.542
	N	16	16
Kuantitas_kerja	Pearson Correlation	.165	1
	Sig. (2-tailed)	.542	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator konflik individu atau kelompok dengan kuantitas kerja diperoleh nilai (r) 0.165. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi konflik individu atau kelompok maka kuantitas kerja semakin meningkat.

Tabel 4.29
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Konflik individu atau
Kelompok dengan Keandalan dalam Tugas
Correlations

		Konflik_individu_atau_kelompok	keandalan_dalam_tugas
Konflik_individu_atau_kelompok	Pearson Correlation	1	-.277
	Sig. (2-tailed)		.299
	N	16	16
keandalan_dalam_tugas	Pearson Correlation	-.277	1
	Sig. (2-tailed)	.299	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator konflik individu atau kelompok dengan keandalan dalam tugas diperoleh nilai (r) -0.277. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah negatif, artinya semakin tinggi konflik individu atau kelompok maka keandalan dalam tugas semakin menurun.

Tabel 4.30
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Konflik individu atau
Kelompok dengan Pengetahuan
Correlations

		konflik_individu_atau_kelompok	pengetahuan
konflik_individu_atau_kelompok	Pearson Correlation	1	.079
	Sig. (2-tailed)		.772
	N	16	16
Pengetahuan	Pearson Correlation	.079	1
	Sig. (2-tailed)	.772	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator konflik individu atau kelompok dengan pengetahuan diperoleh nilai (r) 0.079. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi konflik individu atau kelompok maka pengetahuan semakin meningkat.

Tabel 4.31
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Konflik individu atau Kelompok dengan Hubungan Kerja
Correlations

		konflik_individu_ atau_kelompok	Hubungan_kerja
konflik_individu	Pearson Correlation	1	-.189
_atau_kelompo	Sig. (2-tailed)		.484
k	N	16	16
Hubungan_kerj	Pearson Correlation	-.189	1
a	Sig. (2-tailed)	.484	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator konflik individu atau kelompok dengan hubungan kerja diperoleh nilai (r) -0.189. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah negatif, artinya semakin tinggi konflik individu atau kelompok maka hubungan kerja semakin menurun.

Tabel 4.32
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kualitas Supervisi yang Buruk dengan Kualitas Kerja

		Correlations	
		kualitas_supervisi_ yang_jelek	kualitas_kerja
kualitas_supervis i_yang_jelek	Pearson Correlation	1	-.256
	Sig. (2-tailed)		.339
	N	16	16
kualitas_kerja	Pearson Correlation	-.256	1
	Sig. (2-tailed)	.339	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator kualitas supervisi yang jelek dengan kualitas kerja diperoleh nilai (r) -0.256 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah negatif, artinya semakin tinggi kualitas supervisi yang jelek maka kualitas kerja semakin menurun.

Tabel 4.33
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kualitas Supervisi yang Buruk dengan Kuantitas Kerja

		Correlations	
		kualitas_supervisi_ yang_jelek	Kuantitas_kerja
kualitas_supervis i_yang_jelek	Pearson Correlation	1	.329
	Sig. (2-tailed)		.214
	N	16	16
Kuantitas_kerja	Pearson Correlation	.329	1
	Sig. (2-tailed)	.214	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator kualitas supervisi yang jelek dengan kuantitas kerja diperoleh nilai (r) 0.329. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi kualitas supervisi yang jelek maka kuantitas kerja semakin meningkat.

Tabel 4.34
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kualitas Supervisi yang Buruk dengan Keandalan dalam Tugas

Correlations			
		kualitas_supervisi_ yang_jelek	keandalan_dalam _tugas
kualitas_supe	Pearson Correlation	1	-.213
rvisi_yang_jel	Sig. (2-tailed)		.428
ek	N	16	16
keandalam_d	Pearson Correlation	-.213	1
alam_tugas	Sig. (2-tailed)	.428	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator kualitas supervisi yang jelek dengan keandalan dalam tugas diperoleh nilai (r) -0.213. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah negatif, artinya semakin tinggi kualitas supervisi yang jelek maka kuantitas kerja akan semakin menurun.

Tabel 4.35
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kualitas Supervisi yang Buruk dengan Pengetahuan

		Correlations	
		kualitas_supervisi_ yang_jelek	Pengetahuan
kualitas_supervis i_yang_jelek	Pearson Correlation	1	.110
	Sig. (2-tailed)		.685
	N	16	16
Pengetahuan	Pearson Correlation	.110	1
	Sig. (2-tailed)	.685	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator kualitas supervisi yang jelek dengan pengetahuan diperoleh nilai (r) 0.110. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi kualitas supervisi yang jelek maka pengetahuan kerja semakin meningkat.

Tabel 4.36
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kualitas Supervisi yang Buruk dengan Hubungan Kerja

		Correlations	
		kualitas_supervisi_ yang_jelek	hubungan_kerja
kualitas_superv isi_yang_jelek	Pearson Correlation	1	-.439
	Sig. (2-tailed)		.089
	N	16	16
hubungan_kerj a	Pearson Correlation	-.439	1
	Sig. (2-tailed)	.089	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator kualitas supervisi yang jelek dengan hubungan kerja diperoleh nilai (r) -0.439. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi kualitas supervisi yang jelek maka hubungan kerja semakin menurun.

Tabel 4.37
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Masalah Pribadi dengan Kualitas Kerja

Correlations

	Masalah_Pribadi	kualitas_kerja
Pearson Correlation	1	-.138
Masalah_Pribadi Sig. (2-tailed)		.609
N	16	16
Pearson Correlation	-.138	1
kualitas_kerja Sig. (2-tailed)	.609	
N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator masalah pribadi dengan kualitas kerja diperoleh nilai (r) -0.138. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi masalah pribadi maka kualitas kerja akan semakin menurun.

Tabel 4.38
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Masalah Pribadi dengan Kuantitas Kerja

		Correlations	
		masalah_pribadi	kuantitas_kerja
masalah_pribadi	Pearson Correlation	1	.111
	Sig. (2-tailed)		.683
	N	16	16
kuantitas_kerja	Pearson Correlation	.111	1
	Sig. (2-tailed)	.683	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator masalah pribadi dengan kuantitas kerja diperoleh nilai (r) 0.111 Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi masalah pribadi maka kuantitas kerja semakin meningkat.

Tabel 4.39
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Masalah Pribadi dengan Keandalan Dalam Tugas

		Correlations	
		masalah_pribadi	keandalan_dalam_tugas
masalah_pribadi	Pearson Correlation	1	-.268
	Sig. (2-tailed)		.316
	N	16	16
keandalan_dalam_tugas	Pearson Correlation	-.268	1
	Sig. (2-tailed)	.316	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator masalah pribadi dengan keandalan dalam tugas diperoleh nilai (r) -0.268. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah negatif, artinya semakin tinggi masalah pribadi maka keandalan dalam tugas akan semakin menurun.

Tabel 4.40
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Masalah Pribadi dengan Pengetahuan

Correlations

		masalah_pribadi	Pengetahuan
masalah_pribadi	Pearson Correlation	1	-.284
	Sig. (2-tailed)		.287
	N	16	16
Pengetahuan	Pearson Correlation	-.284	1
	Sig. (2-tailed)	.287	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator masalah pribadi dengan pengetahuan diperoleh nilai (r) -0.284. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah negatif, artinya semakin tinggi masalah pribadi maka pengetahuan akan semakin menurun.

Tabel 4.41
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Masalah Pribadi dengan
Hubungan Kerja

Correlations		
	masalah_pribadi	hubungan_kerja
masalah_pribadi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	-.420
	N	.105
hubungan_kerja	Pearson Correlation	16
	Sig. (2-tailed)	-.420
	N	.105
		16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator masalah pribadi dengan hubungan kerja diperoleh nilai (r) -0.420. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah negatif, artinya semakin tinggi masalah pribadi maka hubungan kerja akan semakin menurun.

Tabel 4.42
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kondisi Ekonomi dengan
Kualitas Kerja

Correlations		
	kondisi_ekonomi	kualitas_kerja
kondisi_ekonomi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.333
	N	.207
kualitas_kerja	Pearson Correlation	16
	Sig. (2-tailed)	.333
	N	.207
		16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator kondisi ekonomi dengan kualitas

kerja diperoleh nilai (r) 0.333. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi kondisi ekonomi maka kualitas kerja akan semakin meningkat.

Tabel 4.43
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kondisi Ekonomi dengan Kuantitas Kerja

Correlations		
	kondisi_ekonomi	kuantitas_kerja
	Pearson Correlation	1
kondisi_ekonomi	Sig. (2-tailed)	.380
	N	16
	Pearson Correlation	.235
kuantitas_kerja	Sig. (2-tailed)	.380
	N	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator kondisi ekonomi dengan kuantitas kerja kerja diperoleh nilai (r) 0.235. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi kondisi ekonomi maka kuantitas kerja akan semakin meningkat.

Tabel 4.44
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kondisi Ekonomi dengan Keandalan Dalam Tugas

		Correlations	
		kondisi_ekonomi	keandalan_dalam_tugas
kondisi_ekonomi	Pearson Correlation	1	.176
	Sig. (2-tailed)		.515
	N	16	16
keandalan_dalam_tugas	Pearson Correlation	.176	1
	Sig. (2-tailed)	.515	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator kondisi ekonomi dengan keandalan dalam tugas diperoleh nilai (r) 0.176. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi kondisi ekonomi maka keandalan dalam tugas akan semakin meningkat.

Tabel 4.45
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kondisi Ekonomi dengan Pengetahuan

		Correlations	
		kondisi_ekonomi	Pengetahuan
kondisi_ekonomi	Pearson Correlation	1	.683**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	16	16
Pengetahuan	Pearson Correlation	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator kondisi ekonomi dengan pengetahuan diperoleh nilai (r) 0.683. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi kondisi ekonomi maka pengetahuan akan semakin meningkat.

Tabel 4.46
Hasil Uji Korelasi Sederhana Indikator Kondisi Ekonomi dengan Hubungan Kerja

		Correlations	
		kondisi_ekonomi	hubungan_kerja
kondisi_ekonomi	Pearson Correlation	1	.078
	Sig. (2-tailed)		.774
	N	16	16
hubungan_kerja	Pearson Correlation	.078	1
	Sig. (2-tailed)	.774	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana terhadap hubungan stress kerja yang disebabkan oleh indikator kondisi ekonomi dengan hubungan kerja diperoleh nilai (r) 0.078. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah diantara kedua indikator tersebut, sedangkan arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi kondisi ekonomi maka hubungan kerja akan semakin meningkat.

2. Uji Korelasi Sederhana Terhadap Variabel

Tabel 4.47
Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Correlations	
		stres_kerja	prestasi_kerja
stres_kerja	Pearson Correlation	1	-.245
	Sig. (2-tailed)		.361
	N	16	16
prestasi_kerja	Pearson Correlation	-.245	1
	Sig. (2-tailed)	.361	
	N	16	16

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) terhadap variabel, diperoleh korelasi antara stres kerja dengan prestasi kerja (r) adalah -0.245. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang rendah antara stres kerja dengan prestasi kerja. Sedangkan arah hubungan adalah negatif karena nilai r negatif, berarti semakin tinggi stres kerja maka prestasi kerja akan semakin menurun.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul “Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan”. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil penelitian.

Hasil uji korelasi terhadap semua indikator sebagai berikut :

1. Indikator dengan tingkat korelasi sangat rendah adalah sebagai berikut; beban kerja yang berlebih dengan kualitas kerja, diperoleh nilai (r) -0.189. Beban kerja yang berlebih dengan dengan pengetahuan, diperoleh nilai (r) -

0.131. Tekanan atau desakan waktu dengan kualitas kerja, diperoleh nilai (r) 0.000. Tekanan atau desakan waktu dengan kuantitas kerja, diperoleh nilai (r) -0.000. Tekanan atau desakan waktu dengan pengetahuan, diperoleh nilai (r) 0.000. Konflik individu atau kelompok dengan kuantitas kerja, diperoleh nilai (r) 0.165. Konflik individu atau kelompok dengan pengetahuan, diperoleh nilai (r) 0.079. Konflik individu atau kelompok dengan hubungan kerja, diperoleh nilai (r) -0.189. Kualitas supervisi yang buruk dengan pengetahuan, diperoleh nilai (r) 0.110. Masalah pribadi dengan kualitas kerja, diperoleh nilai (r) -0.183. Masalah pribadi dengan kuantitas kerja, diperoleh nilai (r) 0.111. Kondisi ekonomi dengan keandalan dalam tugas, diperoleh nilai (r) 0.176. Kondisi ekonomi dengan hubungan kerja, diperoleh nilai (r) 0.078.

2. Indikator dengan tingkat korelasi rendah adalah sebagai berikut; beban kerja yang berlebih dengan kuantitas kerja, diperoleh nilai (r) -0.246. Konflik individu atau kelompok dengan kualitas kerja, diperoleh nilai (r) -0.269. Konflik individu atau kelompok dengan keandalan dalam tugas, diperoleh nilai (r) -0.277. Kualitas supervisi yang jelek dengan kualitas kerja, diperoleh nilai (r) 0.256. Kualitas supervisi yang jelek dengan kuantitas kerja, diperoleh nilai (r) 0.329. Kualitas supervisi yang jelek dengan keandalan dalam tugas, diperoleh nilai (r) -0.213. Masalah pribadi dengan keandalan dalam tugas, diperoleh nilai (r) -0.268. Masalah pribadi dengan pengetahuan, diperoleh nilai (r) -0.284. Kondisi ekonomi dengan kualitas

kerja, diperoleh nilai (r) 0.333. Kondisi ekonomi dengan kuantitas kerja, diperoleh nilai (r) 0.235

3. Indikator dengan tingkat korelasi sedang adalah sebagai berikut; beban kerja yang berlebih dengan keandalan dalam tugas, diperoleh nilai (r) -0.565. Beban kerja yang berlebih dengan hubungan kerja, diperoleh nilai (r) -0.501. Kualitas supervisi yang jelek dengan hubungan kerja, diperoleh nilai (r) -0.439. Masalah pribadi dengan hubungan kerja, diperoleh nilai (r) -0.420.
4. Indikator dengan tingkat korelasi kuat adalah sebagai berikut; kondisi ekonomi dengan pengetahuan, diperoleh nilai (r) 0.683.
5. Indikator dengan tingkat korelasi sangat kuat adalah sebagai berikut; tekanan atau desakan waktu dengan keandalan dalam tugas, diperoleh nilai (r) 1.000.
6. Indikator dengan arah korelasi positif (searah) adalah sebagai berikut; Tekanan atau desakan waktu dengan kualitas kerja, tekanan atau desakan waktu dengan pengetahuan, konflik individu atau kelompok dengan kuantitas kerja, konflik individu atau kelompok dengan pengetahuan, kualitas supervisi yang buruk dengan pengetahuan, masalah pribadi dengan kuantitas kerja, ekonomi dengan hubungan kerja, kualitas supervisi yang jelek dengan kualitas kerja, kualitas supervisi yang jelek dengan kuantitas kerja, kondisi ekonomi dengan kuantitas kerja, kondisi ekonomi dengan kualitas kerja, kondisi ekonomi dengan pengetahuan, tekanan atau desakan waktu dengan keandalan dalam tugas.

7. Indikator dengan arah korelasi negatif (berlawanan) adalah sebagai berikut; beban kerja yang berlebih dengan kualitas kerja, beban kerja yang berlebih dengan pengetahuan, atau desakan waktu dengan kuantitas kerja, konflik individu atau kelompok dengan hubungan kerja, masalah pribadi dengan kualitas kerja, beban kerja yang berlebih dengan kuantitas kerja, konflik individu atau kelompok dengan kualitas kerja, konflik individu atau kelompok dengan keandalan dalam tugas, kualitas supervisi yang jelek dengan keandalan dalam tugas, masalah pribadi dengan pengetahuan, masalah pribadi dengan keandalan dalam tugas, beban kerja yang berlebih dengan keandalan dalam tugas, beban kerja yang berlebih dengan hubungan kerja, masalah pribadi dengan hubungan kerja, kualitas supervisi yang jelek dengan hubungan kerja

Dari hasil analisis uji Korelasi sederhana terhadap variabel diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa (r) lebih mendekati 0 yaitu sebesar -0.245. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang rendah antara stres kerja dengan prestasi kerja. Sedangkan arah hubungan adalah negatif, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin menurun prestasi kerja.

Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulia Prasasya dengan judul “ Hubungan Stes kerja dengan Kinerja Karyawan Divisi Marketing Funding PT. Bank X Cabang Bandung” pada tahun 2014, dimana peneliti sebelumnya memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja karyawan berdasarkan individual faktor dan organizational faktor dengan kinerja karyawan, hal ini bertolak belakang

dengan hasil yang diperoleh oleh peneliti. Peneliti memperoleh hasil bahwa ada hubungan yang rendah antara stres kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan.

Hal ini bisa saja terjadi dikarenakan semangat kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak menjadi penghalang untuk menjalankan beban kerja yang diberikan.

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap angket dapat diketahui karakteristik karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan sebagai berikut

1. Karakteristik karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan berdasarkan variabel stres kerja sebagai berikut: Pada pernyataan nomor satu diperoleh 37,5 % dari 16 responden menjawab tidak setuju dan 37,5 % menjawab kurang setuju, Artinya sebagian besar karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kcp. Panyabungan tidak merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan, ini disebabkan tingginya semangat kerja karyawan. Selanjutnya pernyataan nomor empat diperoleh 87% dari responden menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan bekerja dengan disiplin yang tinggi. Pernyataan nomor tiga diperoleh 50% menjawab kurang setuju dan 40 % menjawab setuju, artinya sebagian besar karyawan berjiwa besar karena tidak terpengaruh terhadap konflik individu yang terjadi sesama karyawan. Pernyataan nomor enam diperoleh 56,25% menjawab setuju. Artinya separuh dari keseluruhan karyawan tidak menyukai adanya supervisi yang buruk. Pada pernyataan nomor tujuh

diperoleh 43 % menjawab tidak setuju dan 37,5 % menjawab kurang setuju, sedangkan pada item pernyataan nomor delapan 62,5 % menjawab setuju, Artinya sebagian besar karyawan bekerja secara profesional karena dapat mengatasi masalah pribadi dengan baik tanpa mengganggu masalah pekerjaan. Pada pernyataan nomor lima diperoleh 93,75 % menjawab setuju, artinya sebagian besar karyawan puas dengan financial yang diterima.

2. Karakteristik karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan berdasarkan variabel prestasi kerja sebagai berikut: Pada item pernyataan nomor satu diperoleh 62,5 % menjawab setuju dan 37,5 % menjawab sangat setuju, artinya sebagian besar karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang baik. Pernyataan nomor dua diperoleh 81,25 % responden menjawab setuju, pernyataan nomor tiga diperoleh 81,25 %, dan pada pernyataan nomor empat diperoleh 87,5 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan dapat menyelesaikan beban pekerjaan sesuai dengan target. Pernyataan nomor satu diperoleh 62,5 % responden menjawab setuju dan pada item pernyataan nomor dua diperoleh 87,5 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar karyawan memiliki keandalan dalam bertugas. Pernyataan nomor lima diperoleh 87,5 % menjawab setuju. Artinya sebagian besar memiliki pengetahuan terhadap tugasnya. Pernyataan nomor enam diperoleh 75 % menjawab setuju, sedangkan pada item pernyataan nomor tujuh diperoleh 50 % menjawab setuju dan 50 % nya lagi menjawab sangat setuju. Artinya sebagian besar karyawan memiliki tingkat kerja sama yang tinggi.

F. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah yang sudah ditetapkan pada metodologi penelitian agar mendapatkan hasil sebaik mungkin. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian ini mempunyai keterbatasan.

Adapun keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih kurang.
2. Dalam menyebarkan angket peneliti tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan.

Berdasarkan analisis data hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan uji korelasi sederhana terhadap semua indikator, selanjutnya dilakukan uji korelasi terhadap variabel stres kerja dengan prestasi kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel stres kerja (x) dengan prestasi kerja (y), dimana diperoleh nilai r sebesar -0.245. Sedangkan arah hubungan adalah negatif, artinya semakin tinggi stres kerja maka prestasi kerja akan semakin menurun. Jadi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki hubungan yang rendah terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan.
2. Sesuai hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap angket diperoleh karakteristik karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Kcp. Panyabungan adalah sebagai berikut; Sebagian besar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi karena 75% karyawan menjawab tidak setuju memiliki beban kerja yang berlebih, bekerja dengan tingkat disiplin yang tinggi, karena 87 % menjawab setuju dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Berjiwa besar, karena 60 % karyawan menjawab tidak setuju konflik individu atau kelompok yang

terjadi mengganggu pekerjaan. Profesional dalam bekerja, karena 68,75 % karyawan dapat mengatasi masalah pribadi dengan baik. Tidak mengutamakan kompensasi, karena 93,75 % menjawab setuju puas akan finansial yang diterima. Bekerja dengan totalitas, karena 100 % menjawab setuju dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang baik. Memiliki keandalan dalam bertugas, karena 87,5 % menjawab setuju memiliki keandalan dalam bertugas. Memiliki pengetahuan, karena 87,5 % menjawab setuju dapat memahami setiap tugas yang diberikan kepadanya. Kerja tim, karena 100 % karyawan menjab setuju adanya hubungan kerja yang baik.

2. Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh antara stres kerja dengan prestasi kerja karyawan yaitu ada hubungan yang rendah antar variabel. Dengan demikian peneliti memiliki saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Pembantu Panyabungan agar memperhatikan tingkat stres kerja yang terjadi pada setiap karyawan, agar stres kerja yang terjadi tidak menurunkan prestasi kerja karyawan.
2. Dalam penelitian, peneliti mengalami kendala dalam pengisian angket dimana peneliti tidak memiliki ruang yang cukup dalam menyebarkan angket, dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih diberikan keleluasaan agar peneliti dapat mengontrol secara langsung ketika responden menjawab kuisisioner yang disebarkan.

3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitandengan stres kerja dan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Cipta Pustaka Media, 2004.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Alkimah Alquran Terjemahannya*, Bandung: CV Penerbit Deponegoro, 2008.
- Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: MediaKom, 2008.
- Eliana Febisica Mandiangan dan Agoes Ganesha Rahyuda, Pengaruh Prestasi Kerja, Senioritas, Loyalitas Terhadap Promosi Jabatan Pada Discovery Kartika Plaza Hotel Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume 4. No.5, 2015.
- Hasibuan Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.
- <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>.
- Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Statistik2(statistic Infrensif)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.
- M.Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Riyan Sisiawan Putra, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pembangkit Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 15, No. 2, September 2013.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Sadono Sukirno, dkk, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Prenada Media Group, 2004.
- Siagian Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009.
- Soekidjo Natoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya manusia*, cet ke-3 (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat, 2008.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1989.

Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Lampiran 1

Angket (Kuesioner)

Butir pertanyaan untuk variabel X (Stres Kerja)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memperoleh beban kerja yang berlebih.					
2	Beban kerja yang berlebih membuat saya merasa tertekan					
3	Konflik dengan teman sekerja terjadi, menimbulkan ketidaknyamanan saya dalam dalam bekerja					
4	Saya dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang ditetapkan atasan					
5	Dengan financial yang saya terima selama ini, sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
6	Dengan adanya seorang supervisi yang buruk, saya bingung dalam memahami pekerjaan.					
7	Masalah-masalah yang terjadi dengan pasangan hidup saya, membuat saya mudah marah.					
8	Dengan masalah-masalah tersebut saya mampu mengatasinya dengan baik.					

Butir pertanyaan untuk variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya melakukannya dengan cara yang baik.					
2	Saya akan mempertanggungjawabkan					

	pekerjaan apapun sesuai dengan kemampuan maksimal saya.					
3	Saya merasa dengan adanya beban tugas yang diberikan membuat saya lebih berlatih dalam mengerjakannya.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target					
5	Saya memahami tugas-tugas yang dibebankan kepada saya.					
6	Dengan adanya kerja sama antar atasan dengan bawahan mempengaruhi kinerja saya.					
7	Kerja sama yang baik antar karyawan membuat saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan					

Lampiran 2

Tabulasi Jawaban Responden Angket Stres Kerja

No	Item Pernyataan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	2	3	4	4	4	4	3	4	28
2	2	3	4	4	4	4	2	4	27
3	4	4	3	4	4	4	3	4	30
4	5	4	3	4	4	4	3	4	31
5	4	4	4	4	4	4	3	4	31
6	3	3	4	3	4	3	2	4	26
7	3	3	3	4	4	3	3	4	27
8	3	1	4	4	4	4	1	5	26
9	2	2	4	5	4	4	1	5	27
10	3	3	3	4	4	4	3	4	28
11	2	3	4	4	4	4	2	4	27
12	1	2	3	4	4	2	2	4	22
13	2	2	2	4	4	1	2	2	19
14	3	3	3	4	4	1	1	3	22
15	3	3	3	4	5	3	2	2	25
16	2	2	3	4	4	2	2	2	21

Tabulasi Jawaban Responden Angket Prestasi Kerja

No	Item Pertanyaan							Total
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	3	4	4	4	4	4	27
3	4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	4	4	4	4	4	5	30
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	4	4	4	4	4	4	5	29
10	5	5	4	4	4	4	5	31
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	5	4	4	4	4	5	5	31
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	4	2	4	4	5	5	29
15	5	4	4	5	5	4	5	32
16	4	4	4	4	4	5	5	30

Lampiran 3**Interprestasi nilai r**

Besarnya nilai r	Interprestasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Sangat kuat
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Kuat
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Sedang
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah (tidak berkolerasi)

Sumber : Suharsimi Arikunto 1993

Lampiran 4

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT¹

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097

¹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 373.

	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal	Pearson	-.054	-.168	-.124	-.436	-.098	-.228	1	.305	-.098	-.038	-.067	-.417	-.168
	Correlation													
_7	Sig. (2-tailed)	.843	.534	.647	.092	.719	.396		.252	.719	.890	.806	.108	.534
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal	Pearson	.067	.147	-.258	.253	-.203	-.473	.305	1	-.203	-.328	-.138	-.214	.147
	Correlation													
_8	Sig. (2-tailed)	.805	.586	.336	.344	.452	.064	.252		.452	.214	.609	.427	.586
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal	Pearson	.236	.191	-.182	.043	.429	.429	-.098	-.203	1	.827*	.683*	.538*	.191
	Correlation										*	*	*	
_9	Sig. (2-tailed)	.378	.478	.501	.876	.098	.098	.719	.452		.000	.004	.032	.478
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal	Pearson	.213	.243	-.070	.016	.386	.459	-.038	-.328	.827*	1	.565*	.429	.243
	Correlation									*		*		
_10	Sig. (2-tailed)	.429	.365	.797	.952	.140	.073	.890	.214	.000		.023	.097	.365
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal	Pearson	-.054	.430	-.124	.029	.683*	.293	-.067	-.138	.683*	.565*	1	.368	.430
	Correlation					*				*	*			
_11	Sig. (2-tailed)	.843	.097	.647	.915	.004	.271	.806	.609	.004	.023		.161	.097
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal	Pearson	.614*	.488	-.289	.182	.538*	.108	-.417	-.214	.538*	.429	.368	1	.488
	Correlation					*				*				
_12	Sig. (2-tailed)	.011	.055	.278	.501	.032	.692	.108	.427	.032	.097	.161		.055
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal	Pearson	.588*	1.00	-.313	.073	.410	.009	-.168	.147	.191	.243	.430	.488	1
	Correlation		0**											
_13	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.238	.787	.115	.973	.534	.586	.478	.365	.097	.055	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal	Pearson	.236	.191	-.182	.043	.429	.429	-.098	-.203	1.00	.827*	.683*	.538*	.191
	Correlation									0**	*	*	*	
_14	Sig. (2-tailed)	.378	.478	.501	.876	.098	.098	.719	.452	.000	.000	.004	.032	.478
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal	Pearson	.595*	.831*	-.246	.222	.525*	.249	-.208	.071	.636*	.608*	.623*	.729*	.831*
	Correlation		*			*				*	*	*	*	*
total	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.359	.408	.037	.353	.440	.795	.008	.012	.010	.001	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

		Correlations											
		soal	soal	soal	soal	soal	soal	soal	soal	soal	soal	soal	soal
		_1	_2	_3	_4	_5	_6	_7	_8	_9	_10	_11	_12
soal_1	Pearson Correlation	1	.139	.562 [*]	.405	.484	.562 [*]	.250	.180	.339	-.037	.562 [*]	.510
	Sig. (2-tailed)		.607	.024	.120	.058	.024	.350	.506	.198	.890	.024	.044
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal_2	Pearson Correlation	.139	1	-.054	.460	-.046	-.054	.028	.516 [*]	-.098	-.485	-.054	-.061
	Sig. (2-tailed)	.607		.843	.073	.865	.843	.919	.041	.719	.057	.843	.800
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal_3	Pearson Correlation	.562 [*]	-.054	1	.173	.712 [*]	1.00	.022	.000	.394	.130	.304	.372
	Sig. (2-tailed)	.024	.843		.521	.002	.000	.935	1.00	.131	.630	.252	.150
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal_4	Pearson Correlation	.405	.460	.173	1	.234	.173	.013	.356	.224	-.124	-.025	-.031
	Sig. (2-tailed)	.120	.073	.521		.382	.521	.963	.176	.404	.648	.928	.910
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal_5	Pearson Correlation	.484	-.046	.712 [*]	.234	1	.712 [*]	-.058	.359	.339	-.037	.262	.133
	Sig. (2-tailed)	.058	.865	.002	.382		.002	.832	.172	.198	.890	.327	.600
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal_6	Pearson Correlation	.562 [*]	-.054	1.00	.173	.712 [*]	1	.022	.000	.394	.130	.304	.372
	Sig. (2-tailed)	.024	.843	.000	.521	.002		.935	1.00	.131	.630	.252	.150
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal_7	Pearson Correlation	.250	.028	.022	.013	-.058	.022	1	.107	.284	-.246	.559 [*]	.470
	Sig. (2-tailed)	.350	.919	.935	.963	.832	.935		.693	.287	.359	.024	.060
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
soal_8	Pearson Correlation	.180	.516 [*]	.000	.356	.359	.000	.107	1	.189	-.209	.000	-.250

	Sig. (2-tailed)	.506	.041	1.00	.176	.172	1.00	.693		.483	.438	1.00	.33
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pearson Correlation	.339	-.098	.394	.224	.339	.394	.284	.189	1	-.079	.552*	.48
soal_9	Sig. (2-tailed)	.198	.719	.131	.404	.198	.131	.287	.483		.772	.027	.05
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pearson Correlation	-.037	-.485	.130	-.124	-.037	.130	-.246	-.209	-.079	1	-.391	-.05
soal_10	Sig. (2-tailed)	.890	.057	.630	.648	.890	.630	.359	.438	.772		.134	.84
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pearson Correlation	.562*	-.054	.304	-.025	.262	.304	.559*	.000	.552*	-.391	1	.808
soal_11	Sig. (2-tailed)	.024	.843	.252	.928	.327	.252	.024	1.00	.027	.134		.00
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pearson Correlation	.510*	-.067	.377	-.031	.139	.377	.471	-.258	.488	-.054	.808*	
soal_12	Sig. (2-tailed)	.044	.806	.150	.910	.607	.150	.066	.334	.055	.843	.000	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pearson Correlation	.806*	.156	.768*	.437	.686*	.768*	.381	.335	.658*	-.042	.628*	.605
total	Sig. (2-tailed)	.000	.565	.001	.090	.003	.001	.146	.205	.006	.878	.009	.01
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	14

Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of items
.764	12

Lampiran 7

Hasil Uji Korelasi Sederhana Per Item Indikator

Correlations

		beban_kerja_berlebihan	kualitas_kerja
beban_kerja_berlebihan	Pearson Correlation	1	-.189
	Sig. (2-tailed)		.482
	N	16	16
kualitas_kerja	Pearson Correlation	-.189	1
	Sig. (2-tailed)	.482	
	N	16	16

Correlations

		beban_kerja_berlebih	Kuantitas_kerja
beban_kerja_berlebih	Pearson Correlation	1	-.246
	Sig. (2-tailed)		.358
	N	16	16
Kuantitas_kerja	Pearson Correlation	-.246	1
	Sig. (2-tailed)	.358	
	N	16	16

Correlations

		beban_kerja_yang_berle ebih	keandalan_dalam_ tugas
beban_kerja_yang_berle bih	Pearson Correlation	1	-.565 [*]
	Sig. (2-tailed)		.023
	N	16	16
keandalan_dalam_tugas	Pearson Correlation	-.565 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.023	
	N	16	16

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		beban_kerja_berlebih	pengetahuan
beban_kerja_berlebih	Pearson Correlation	1	-.131
	Sig. (2-tailed)		.628

	N	16	16
pengetahuan	Pearson Correlation	-.131	1
	Sig. (2-tailed)	.628	
	N	16	16

Correlations

		Beban_kerja_berlebih	Hubungan_kerja
Beban_kerja_berlebih	Pearson Correlation	1	-.501*
	Sig. (2-tailed)		.048
	N	16	16
Hubungan_kerja	Pearson Correlation	-.501*	1
	Sig. (2-tailed)	.048	
	N	16	16

Correlations

		tekanan_atau_desakan_ waktu	kualitas_kerja
tekanan_atau_desaka n_waktu	Pearson Correlation	1	.000
	Sig. (2-tailed)		1.000
	N	16	16
kualitas_kerja	Pearson Correlation	.000	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	
	N	16	16

Correlations

		tekanan_atau_desakan_ waktu	kuantitas_kerja
tekanan_atau_d esakan_waktu	Pearson Correlation	1	.000
	Sig. (2-tailed)		1.000
	N	16	16
kuantitas_kerja	Pearson Correlation	.000	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	
	N	16	16

Correlations

		tekanan_atau_desakan_ waktu	keandalan_dalam_ tugas
--	--	--------------------------------	---------------------------

tekanan_atau_desaka n_waktu	Pearson Correlation	1	1.000**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	16	16
keandalan_dalam_tugas	Pearson Correlation	1.000**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	16	16

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

Correlations

		tekanan_atau_desakan_waktu	pengetahuan
tekanan_atau_desaka n_waktu	Pearson Correlation	1	.000
	Sig. (2-tailed)		1.000
	N	16	16
pengetahuan	Pearson Correlation	.000	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	
	N	16	16

Correlations

		tekanan_atau_desakan_waktu	hubungan_kerja
tekanan_atau_desakan_waktu	Pearson Correlation	1	.213
	Sig. (2-tailed)		.428
	N	16	16
hubungan_kerja	Pearson Correlation	.213	1
	Sig. (2-tailed)	.428	
	N	16	16

Correlations

		konflik_individu_atau_kelompok	kualitas_kerja
konflik_individu_atau_kelompok	Pearson Correlation	1	-.269
	Sig. (2-tailed)		.313
	N	16	16

	Pearson Correlation	-269	1
kualitas_kerja	Sig. (2-tailed)	.313	
	N	16	16

Correlations

		Konflik_individu_atau_kelompok	Kuantitas_kerja
Konflik_individu_atau_kelompok	Pearson Correlation	1	.165
	Sig. (2-tailed)		.542
	N	16	16
Kuantitas_kerja	Pearson Correlation	.165	1
	Sig. (2-tailed)	.542	
	N	16	16

Correlations

		Konflik_individu_atau_kelompok	keandalan_dalam_tugas
Konflik_individu_atau_kelompok	Pearson Correlation	1	-.277
	Sig. (2-tailed)		.299
	N	16	16
keandalan_dalam_tugas	Pearson Correlation	-.277	1
	Sig. (2-tailed)	.299	
	N	16	16

Correlations

		konflik_individu_atau_kelompok	pengetahuan
konflik_individu_atau_kelompok	Pearson Correlation	1	.079
	Sig. (2-tailed)		.772
	N	16	16
Pengetahuan	Pearson Correlation	.079	1
	Sig. (2-tailed)	.772	
	N	16	16

Correlations

		konflik_individu_atau_kelompok	Hubungan_kerja
konflik_individu_atau_kelompok	Pearson Correlation	1	-.189
	Sig. (2-tailed)		.484
	N	16	16
Hubungan_kerja	Pearson Correlation	-.189	1
	Sig. (2-tailed)	.484	
	N	16	16

Correlations

		kualitas_supervisi_yang_jelek	kualitas_kerja
kualitas_supervisi_yang_jelek	Pearson Correlation	1	-.256
	Sig. (2-tailed)		.339
	N	16	16
kualitas_kerja	Pearson Correlation	-.256	1
	Sig. (2-tailed)	.339	
	N	16	16

Correlations

		kualitas_supervisi_yang_jelek	Kuantitas_kerja
kualitas_supervisi_yang_jelek	Pearson Correlation	1	.329
	Sig. (2-tailed)		.214
	N	16	16
Kuantitas_kerja	Pearson Correlation	.329	1
	Sig. (2-tailed)	.214	
	N	16	16

Correlations

		kualitas_supervisi_yang_jelek	keandalan_dalam_tugas
kualitas_supervisi_yang_jelek	Pearson Correlation	1	-.213

yang_jelek	Sig. (2-tailed)		.428
	N	16	16
keandalan_dalam_tugas	Pearson Correlation	-.213	1
	Sig. (2-tailed)	.428	
	N	16	16

Correlations

		kualitas_supervisi_yang_jelek	pengetahuan
kualitas_supervisi_yang_jelek	Pearson Correlation	1	.110
	Sig. (2-tailed)		.685
	N	16	16
pengetahuan	Pearson Correlation	.110	1
	Sig. (2-tailed)	.685	
	N	16	16

Correlations

		kualitas_supervisi_yang_jelek	hubungan_kerja
kualitas_supervisi_yang_jelek	Pearson Correlation	1	-.439
	Sig. (2-tailed)		.089
	N	16	16
hubungan_kerja	Pearson Correlation	-.439	1
	Sig. (2-tailed)	.089	
	N	16	16

Correlations

		Masalah_Pribadi	kualitas_kerja
Masalah_Pribadi	Pearson Correlation	1	-.138
	Sig. (2-tailed)		.609
	N	16	16
kualitas_kerja	Pearson Correlation	-.138	1
	Sig. (2-tailed)	.609	
	N	16	16

Correlations

		masalah_pribadi	kuantitas_kerja
masalah_pribadi	Pearson Correlation	1	.111
	Sig. (2-tailed)		.683
	N	16	16
kuantitas_kerja	Pearson Correlation	.111	1
	Sig. (2-tailed)	.683	
	N	16	16

Correlations

		masalah_pribadi	keandalan_dalam_tugas
masalah_pribadi	Pearson Correlation	1	-.268
	Sig. (2-tailed)		.316
	N	16	16
keandalan_dalam_tugas	Pearson Correlation	-.268	1
	Sig. (2-tailed)	.316	
	N	16	16

Correlations

		masalah_pribadi	pengetahuan
masalah_pribadi	Pearson Correlation	1	-.284
	Sig. (2-tailed)		.287
	N	16	16
pengetahuan	Pearson Correlation	-.284	1
	Sig. (2-tailed)	.287	
	N	16	16

Correlations

		masalah_pribadi	hubungan_kerja
masalah_pribadi	Pearson Correlation	1	-.420

	Sig. (2-tailed)		.105
	N	16	16
	Pearson Correlation	-.420	1
hubungan_kerja	Sig. (2-tailed)	.105	
	N	16	16

Correlations

		kondisi_ekonomi	kualitas_kerja
kondisi_ekonomi	Pearson Correlation	1	.333
	Sig. (2-tailed)		.207
	N	16	16
kualitas_kerja	Pearson Correlation	.333	1
	Sig. (2-tailed)	.207	
	N	16	16

Correlations

		kondisi_ekonomi	kuantitas_kerja
kondisi_ekonomi	Pearson Correlation	1	.235
	Sig. (2-tailed)		.380
	N	16	16
kuantitas_kerja	Pearson Correlation	.235	1
	Sig. (2-tailed)	.380	
	N	16	16

Correlations

		kondisi_ekonomi	keandalan_dalam_tugas
--	--	-----------------	-----------------------

kondisi_ekonomi	Pearson Correlation	1	.176
	Sig. (2-tailed)		.515
	N	16	16
keandalan_dalam_tugas	Pearson Correlation	.176	1
	Sig. (2-tailed)	.515	
	N	16	16

Correlations

		kondisi_ekonomi	pengetahuan
kondisi_ekonomi	Pearson Correlation	1	.683**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	16	16
pengetahuan	Pearson Correlation	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	16	16

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

Correlations

		kondisi_ekonomi	hubungan_kerja
kondisi_ekonomi	Pearson Correlation	1	.078
	Sig. (2-tailed)		.774
	N	16	16
hubungan_kerja	Pearson Correlation	.078	1
	Sig. (2-tailed)	.774	
	N	16	16

Lampiran 8

Hasil Uji Korelasi Sederhana Stres Kerja dengan Prestasi Kerja

Correlations

		stres_kerja	prestasi_kerja
stres_kerja	Pearson Correlation	1	-.245
	Sig. (2-tailed)		.361
	N	16	16
prestasi_kerja	Pearson Correlation	-.245	1
	Sig. (2-tailed)	.361	
	N	16	16



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Ht. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang, Padangsidempuan, 22733
 Telepon 0634-22080 Faximile 0634-24022

or : In.19/G4.a/PP.009/ 48/2016

Padangsidempuan, 07 Januari 2016

piran : -
 al :

**Permohonan Kesediaan
 Menjadi Pembimbing**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu:

1. Rukiah Lubis, SE., M.Si

2. Utari Evy Cahyani, SP., M.M.

Di

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

Nama : Muhammad Rifan

NIM : 12 230 0108

Sem/Thn. Akademik : VII (Tujuh)/ 2015-2016

Judul : **Hubungan Stres Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, KCP. Panyabungan**


Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan Skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.


Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui

Dekan


 H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
 NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan



 Rukiah Lubis SE., M.Si
 NIP. 19760324 200604 2 002

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
 PEMBIMBING I


 Rukiah Lubis, SE., M.Si
 NIP.19760324 200604 2 002

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
 PEMBIMBING II


 Utari Evy Cahyani, SP., M.M.
 NIP. 19870521201503 2 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
 Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-1201/In.14/G/G.4b/TL.00/08/2016
 Lamp. : -
 Hal : Mohon Izin Riset

24 Agustus 2016

Yth,
 Pimpinan PT. Bank Muamalat
 Indonesia, KCP Panyabungan
 di-
 Panyabungan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Rifan
 NIM : 12 230 0108
 Semester : IX (Sembilan)
 Jurusan : Ekonomi Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, KCP Panyabungan**".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

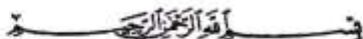
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

H. Fatahuddin Aziz Siregar

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
 NIP.19731128 200112 1 001



No. : 70/BMI-PYB/IX/2016

 Panyabungan, 05 September 2016 M
 03 Dzulhijjah 1437 H

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi IAIN Padangsidimpuan
 Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4.5 Sihitang
 Padangsidimpuan

Perihal : Surat Keterangan Riset*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Amin.

Dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD RIF'AN**
 NIM : 12 230 0108
 Prodi : Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : **Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Panyabungan.**

Bahwa yang bersangkutan benar telah melaksanakan riset/penelitian pada **Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Panyabungan.**

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA,Tbk
CABANG PADANGSIDIMPUAN
CAPEM PANYABUNGAN



Bank Muamalat
M. Khairi Lubis
 Sub Branch Manager