



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Padangsidempuan)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

OLEH

TUKMAIDA SIREGAR
NIM. 13 230 0132

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2019



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Padangsidempuan)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

**TUKMAIDA SIREGAR
NIM. 13 230 0132**

PEROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2019



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Padangsidempuan)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Bidang
Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh

**TUKMAIDA SIREGAR
NIM. 13 230 0132**

Pembimbing I

**Budi Gautama Siregar, S. Pd., M.M
NIP. 19790720201101 1 005**

Pembimbing II

Arti Damisa, M.E.I

PEROGAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2019



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

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

Hal : Skripsi
a.n TUKMAIDA SIREGAR
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 20 Februari 2019
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidempuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n TUKMAIDA SIREGAR yang berjudul: "*Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan)*".

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

PEMBIMBING I

Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II

Arti Damisa, M.E.I

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

TUGAS AKHIR PENDAHULUAN PENYINGKATAN AKADEMIK

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang beranda di bawah ini :

Nama : TUKMAIDA SIREGAR
NIM : 13 230 0132
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
Judul : "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Skrripsi (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan)".

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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, Maret 2019

Saya yang Menyatakan,



TUKMAIDA SIREGAR
13 230 0132

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KE PENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, saya yang ditunjukkan di bawah ini:

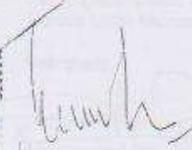
Nama : TUKMAIDA SIREGAR
NIM : 13 230 0132
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
Bidang : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, saya yang ditunjukkan di bawah ini: sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Fengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan)". Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/ memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), 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 Padangsidimpuan
Pada tanggal, Maret 2019
Yang Menyatakan




TUKMAIDA SIREGAR
13 230 0132



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sibitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : TUKMAIDA SIREGAR
No. : 13 230 0132
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-2
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (STUDI KASUS PADA FAKULTAS EKONOMI
DAN BISNIS ISLAM IAIN PADANGSIDIMPUAN)

Nama

Mr. Kamaluddin, M.Ag
NIP: 196511021991031001

Mr. Kamaluddin, M.Ag
NIP: 196511021991031001

Dr. Aswadi Lubis, SE., M.Si
NIP: 19630107 1999903 1 00 2

Tempat Pelaksanaan Sidang Munaqasyah : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/ 13 Maret 2019
Waktu : 14.00 – 17.00 WIB
Nilai : Lulus/ 70.5 (B)
Predikat : Amat Baik
PK : 3,18

Sekretaris

Muhammad Isa, M.M
NIP: 198006052001 101 1003

Anggota

Muhammad Isa, M.M
NIP: 198006052001 101 1003

Dr. Budi Gautama Siregar, M.M
NIP: 19790720 201101 1 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 22060 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN)**

NAMA : TUKMAIDA SIREGAR
NIM : 13 230 0132

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidempuan, Maret 2019
Dekan,

Darwis Harahap, S.HI., M.SI
NIP. 1980818 20091 1 015

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Amin.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan)”, ditulis untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Jurusan Ekonomi Syariah, Konsentrasi Manajemen Bisnis di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Arbanur Rasyid, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, S.E.I, M.A sebagai Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta civitas akademik IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd. M.M, Pembimbing I dan Ibu Arti Damisa, M.E.I Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala perpustakaan serta pegawai IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi Peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa kepada Ayah tercinta Ali Suman Siregar dan Ibunda Nurliana Parinduri yang telah membimbing dan memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan studi sampai saat ini, serta memberi doa yang tiada lelahnya serta berjuang demi kami anak-anaknya.

8. Teristimewa kepada saudara-saudara saya abang dan kakak tercinta yang selalu membantu dan memberikan motivasi kepada Peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2013, yang selama ini telah berjuang bersama-sama.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu Penulis dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Ungkapan terima kasih, peneliti hanya mampu berdoa semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada Peneliti, diterima di sisi-Nya dan dijadikan-Nya amal shaleh serta mendapatkan imbalan yang setimpal, juga peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan, kemampuan dan pengalaman peneliti, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat memperbaiki.

Padangsidempuan, Maret 2019
Peneliti,

TUKMAIDA SIREGAR
NIM. 13 230 0132

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	b	Be
ت	Ta	t	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	Es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)

ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Ki
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	nun	n	En
و	wau	w	We
ه	Ha	h	Ha
ء	hamzah	..’..	<i>Apostrof</i>
ي	Ya	y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. Vokal tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

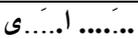
Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A

	Kasrah	I	I
	ḍommah	U	U

b. Vokal rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fathah dan ya	Ai	a dan i
	fathah dan wau	Au	a dan u

c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta *Marbutah* ada dua.

a. Ta *Marbutah* hidup yaitu Ta *Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta *Marbutah* mati yaitu Ta *Marbutah* yang mati atau mendapat harakat *sukun*, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta *Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta *Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan *apostrof*. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : Tukmaida Siregar
NIM : 13 230 0132
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan)

Penelitian ini berawal dari pegawai fakultas ekonomi dan bisnis Islam IAIN Padangsidempuan dalam mencapai kinerja yang maksimal seringkali menghadapi beban kerja, tuntutan tanggung jawab kerja yang besar dan memunculkan berbagai masalah dalam satuan unit kerja sehingga hal ini menimbulkan stres kerja bagi pegawai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang berkaitan dengan kinerja pegawai, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, indikator pengukuran kinerja, stres kerja, timbulnya penyebab-penyebab stres dan indikator stres kerja.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan regresi linear sederhana. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Populasi dalam penelitian ini seluruhnya dijadikan menjadi sampel yakni berjumlah 32 orang. Kemudian teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi sederhana, koefisien determinasi, uji t. Pengolahan datanya menggunakan perhitungan *statistic* dengan bantuan program *SPSS* versi 24.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dari persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + bx$ dengan demikian: Kinerja pegawai = 42.975 + (-0.069) stres kerja. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa: Nilai konstanta adalah sebesar 42.975 satuan menyatakan bahwa jika variabel X stres kerja diasumsikan 0 maka kinerja pegawai naik sebesar 42.975 satuan. Angka koefisien regresi stres kerja adalah sebesar -0.069 satuan. Artinya jika variabel X stres kerja 0 maka variabel Y kinerja pegawai naik sebesar -0.069 satuan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui uji parsial dengan melihat nilai t_{hitung} senilai $-0,419 < 1,714$ artinya tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, Stres, Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	iii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Definisi Operasional Variabel.....	7
E. Rumusan Masalah	9
F. Tujuan Penelitian	9
G. Kegunaan Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja Pegawai.....	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Indikator Pengukuran Kinerja	12
1) Kualitas Kerja.....	13
2) Kuantitas Kerja.....	13
3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.....	14
2. Stres Kerja	14
a. Pengertian Stres Kerja	14
b. Timbulnya Penyebab-penyebab Stres.....	16
c. Indikator Stres kerja.....	18
1) Konflik Peranan	18
2) Beban Kerja.....	19

3) Pengembangan Karier	20
d. Faktor-faktor Penyebab Stres.....	21
e. Dampak akibat Stres	23
f. Pencegahan dan Manajemen Stres.....	21
g. Cara untuk Menghadapi Stres	21
h. Mengatasi Stres Secara Islam	22
3. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	28
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pikir.....	33
D. Hipotesis Penelitian.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
B. Jenis Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	45
D. Instrumen Pengumpulan Data	39
E. Analisis Data	43
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
2. Teknik Analisis Data	44
a. Analisis Deskriptif	44
b. Regresi Sederhana.....	44
c. Koefisien Determinasi	45
d. Uji t	45

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan	47
1. Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan	47
2. Visi dan Misi Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan	48
B. Hasil Penelitian	50
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	50
2. Analisis Data	53
3. Analisis Regresi Sederhana	56
C. Pembahasan Hasil Penelitian	58
D. Keterbatasan Penelitian	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	76
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Definisi Operasional Variabel	8
Tabel 2 : Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3 : Populasi Penelitian.....	41
Tabel 4 : Penetapan Skor atas Jawaban Angket.....	42
Tabel 5 : Kisi-Kisi Angket Kinerja Pegawai	42
Tabel 6 : Kisi-Kisi Angket Stres Kerja Petugas.....	42
Tabel 7 : Pedoman untuk Interpretasi Koefisien Korelasi	45
Tabel 8 : Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai	50
Tabel 9 : Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	51
Tabel 10 : Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja pegawai.....	52
Tabel 11 : Hasil Uji Reliabilitas pada Stres Kerja	52
Tabel 12 : Hasil Uji Deskriptif.....	53
Tabel 13 : Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 15 : Hubungan Linear Kerja dan Stres Kerja.....	55
Tabel 16 : Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	56
Tabel 17 : Hasil Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 18 : Hasil Uji Parsial (Uji t).....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja.....	30
Gambar 2 : Kerangka Berpikir Penelitian	61
Gambar 3 : Hasil Uji Normalitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil Validasi Angket

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Hasil Angket

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas

Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9 : Dokumentasi Responden

Lampiran 10: Tabel maksudnya untuk membandingkan dengan hasil uji korelasi

Lampiran 11: Tabel t

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur tercapainya tujuan dari organisasi satuan kerja. Kinerja yang baik dari para pegawai merupakan wujud dari keberhasilan unit organisasi kerja tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban bagi organisasi kerjanya dalam berkembang dan mempertahankan keberhasilan dan mencapai tujuan juga akan memberikan efek negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi kerjanya.

Menurut Dedi kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹

Kinerja pegawai yang maksimal akan berdampak kepada tujuan pencapaian organisasi kerja. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi pula dimana kualitas kerja merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kemudian kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan juga akan maksimal. Selanjutnya pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan

¹ Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Tunggal Mandiri Publishing, 2010). hlm. 1.

menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Sehingga fenomena permasalahan kinerja pegawai sangat berdampak kepada pencapaian mutu dan tujuan organisasi kerja.

Untuk mencapai kinerja yang baik para pegawai seringkali menghadapi beban kerja, tuntutan tanggung jawab kerja yang besar dan memunculkan berbagai masalah dalam satuan unit kerja sehingga hal ini menimbulkan stres kerja bagi pegawai. Siagian menyatakan bahwa:

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Dengan kata lain stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres kerja. Kemudian stres yang tidak diatasi dengan baik pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya.²

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Dengan demikian seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya harus mampu mengatur pola kerjanya agar tidak stres dan mencapai kinerja yang maksimal dalam bekerja. Namun permasalahan kinerja pegawai sering muncul di berbagai instansi baik instansi pemerintah maupun swasta. Hal ini bisa terjadi di dalam sebuah perusahaan, organisasi, maupun instansi pemerintahan seperti di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia cet ke-7*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 300.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan merupakan salah satu Institut Negeri di Kota Padangsidempuan yang memiliki ribuan mahasiswa yang terdiri dari empat fakultas. Salah satunya adalah fakultas ekonomi dan bisnis Islam. Dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas masa depan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan tidak terlepas dari peran aktif dan kinerja dosen dan pegawai fakultas yang memiliki kemampuan, kreativitas, inovatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya berupaya mewujudkan sistem dan iklim pelayanan yang baik.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.³ Sedangkan pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.⁴

Pada dasarnya pegawai terbagi dua yaitu pegawai fungsional dan struktural. Pegawai fungsional tidak tercantum dalam struktur organisasi tetapi menjalankan tugas pokok fungsi tidak bisa terlepas dari keberadaan organisasi tersebut seperti guru, dan dosen. Sementara pegawai struktural adalah pegawai yang secara jelas terdapat pada struktur organisasi seperti kepala bagian tata usaha, Kasubbag umum, keuangan, kepegawaian dan Kemahasiswaan. Dengan demikian pegawai yang dikaji dalam penelitian ini

³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

⁴ A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm.13.

adalah pegawai struktural Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Tugas dan fungsi dari pegawai struktural Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tersebut yakni antara lain menyusun rencana operasional urusan bagian kepegawaian, menyelenggarakan administrasi kepegawaian dan memberikan pelayanan bagi mahasiswa dalam bidang administrasi. Kinerja pegawai struktural Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam memberikan pelayanan dan pengelolaan administrasi yang baik sangat diharapkan demi tercapainya tujuan dan visi IAIN Padangsidimpuan yaitu menjadi institusi pendidikan Islam yang integratif dan berbasis riset untuk menghasilkan lulusan yang berwawasan keilmuan, keislaman, keindonesiaan, dan kearifan lokal yang interkonektif, serta tercapainya misi yang ditetapkan yaitu membangun sistem manajemen perguruan tinggi dengan tata kelola yang efektif dan efisien, transparan, dan akuntabel.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Taufik El Ikhwan selaku Kasubag administrasi umum dan keuangan pada tanggal 12 Maret 2018 menyatakan: kinerja pegawai fakultas ekonomi dan bisnis Islam belum maksimal. Banyak mahasiswa yang mengeluh tentang pelayan administrasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam seperti pengurusan KRS dan KHS seringkali terlambat sehingga melapor ke pegawai administrasi dan pelayanan administrasi lainnya.

Selanjutnya wawancara dengan bapak Mursalin Harahap selaku Kabag TU menyatakan bahwa kinerja pegawai fakultas ekonomi dan bisnis Islam belum maksimal karena disebabkan oleh beban kerja yang tidak seimbang yaitu jumlah pegawai hanya 32 orang sedangkan Fakultas ekonomi dan bisnis Islam memiliki ribuan mahasiswa sehingga kekurangan tenaga administrasi dan tenaga pendidik hal ini terkadang yang menjadi pemicu timbulnya stres kerja yang pada akhirnya menurunkan hasil kinerja pegawai. Kemudian ditambah dengan masih banyak pegawai yang kurang memahami prosedural administrasi dan standar operasional yang diberlakukan. Permasalahan lain adalah muncul dalam bidang sarana dan prasarana kerja.⁵

Penelitian menyimpulkan bahwa para pegawai seringkali menghadapi beban kerja dan tuntutan tanggung jawab kerja yang besar sehingga hal ini menimbulkan stres kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini juga didukung dengan fakta temuan penelitian yang dilakukan oleh Riandy yakni stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 51,3% di PT Borneo Laboratorium.⁶ Berdasarkan temuan ini seorang pegawai jika ingin mencapai kinerja yang baik maka harus mampu menghindari pemicu timbulnya stres kerja agar dapat meraih kinerja yang optimal.

⁵ Wawancara dengan Mursalin Harahap Kabag TU. "Kasubag Administrasi Umum dan Keuangan" Tanggal 14 Maret 2018 Pukul 8.30 10.30 WIB.

⁶ Ruandy, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Services di Samarinda. dalam *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 4, No. 4, Tahun 2016, hlm. 1060.

Berbagai upaya memungkinkan dapat menjadi solusi dari permasalahan kinerja yang dicapai oleh pegawai umumnya seperti pemberian *reward*, insentif, serta pemberlakuan *punishment*. Kemudian agama Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai hal ini diperkuat oleh Firman Allah dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 berikut:

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: " Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁷

Ayat di atas secara tegas menyatakan bahwa manusia diperintahkan orang-orang mukmin melihat, Allah dan Rasul-Nya untuk bekerja. Menilai pekerjaan yang dilakukan baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu mengingat pentingnya mencari solusi agar pencapaian kinerja pegawai struktural fakultas ekonomi dan bisnis Islam IAIN Padangsidempuan pada kategori yang baik demi tercapainya tujuan organisasi bekerja, mengetahui tentang stres kerja. Agar memiliki pengetahuan manajemen stres kerja yang baik dalam menjalankan tugas jika kelak menjadi pegawai dan karyawan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus**

⁷Al-Jumanatul 'Ali, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Diterjemahkan dari (Al-Qur'an) oleh Kementerian Agama RI (J-ART: Yayasan, 2004), hlm. 7.

pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan)”.
Negeri Padangsidempuan)”).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas beberapa masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam belum maksimal.
2. Banyak mahasiswa yang mengeluh tentang pelayanan administrasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Beban kerja yang tidak seimbang dengan jumlah pegawai mengingat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memiliki ribuan mahasiswa sehingga kekurangan tenaga administrasi dan tenaga pendidik.
4. Kurangnya fasilitas dan sarana prasarana kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Kinerja yang kurang baik dikhawatirkan memberikan citra yang kurang positif terhadap pencapaian tujuan organisasi kerja sehingga menjadikan para pegawai mengalami stres kerja.

C. Batasan Masalah

Banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan tidak memungkinkan untuk diteliti secara bersamaan keseluruhannya mengingat keterbatasan waktu, kemampuan, tenaga dan biaya yang dimiliki sehingga dilakukan batasan masalah yang akan dikaji adapun fokus dari kajian penelitian ini yakni

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan).

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat diukur. Dalam sebuah penelitian ini terdapat variabel (X) atau variabel bebas dan variabel (Y) atau variabel terikat. Mekanisme operasional variabel tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 1.1
Definisi Operasional Variabel

Jenis Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X).	Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. ⁸ Stres kerja disini merupakan tekanan, ketegangan, atau gangguan tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam bekerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Konflik peranan. - Beban kerja. - Pengembangan karier.⁹ 	Ordinal
Kinerja pegawai (Y).	Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. ¹⁰ Jadi yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja. - Kuantitas kerja. - Ketepatan waktu penyelesaian 	Ordinal

⁸ Ruandy, *Op.Cit.*, hlm. 1063.

⁹ Rivai dan Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2010), hlm. 307.

¹⁰ Budi Gautama Siregar, "Peranan Quality Of Work Life Dalam Meningkatkan Kinerja", *Jurnal Yurisprudencia*, Volume 2 Nomor 1 Juni 2016, hlm. 10.

	sekelompok orang dalam suatu organisasi kerja.	pekerjaan ¹¹	
--	--	-------------------------	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan?

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menjadi bahan pertimbangan dan daya pendorong pada pegawai antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan etos kerja serta menambah wawasan bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

¹¹ Supardi, *Manajemen Personalia II*, (Yogyakarta : BPEE UII, 2009), hlm. 68-69.

Hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan bagi para pegawai agar lebih meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas baik sebagai tenaga administrasi ataupun tenaga pendidik.

3. Bagi Dunia Akademik

Bagi jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasinya dalam aktifitas pegawai, sebagai sarana publikasi mahasiswa dan juga untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan serta untuk mengembangkan peran dan prospeknya dalam berpartisipasi memecahkan persoalan manajemen.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sejalan dengan ini Mangkunegara dalam Waryono menyatakan bahwa “kinerja adalah sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”¹. Dalam pengertian ini kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti dalam “kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.”² Selanjutnya menurut Stoner dalam Priyono

¹ Tri Waryono, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, dalam *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 4, No. 2, April 2017, hlm. 45.

² Suardi Yakub dan Anto Tulim, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (PERSERO)”, dalam *Jurnal: STMIK Triguna Dharma*, 2015, hlm. 232.

“mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi”.³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dikeluarkan atau dicapai oleh seseorang yang menjadi pegawai atau karyawan di dalam sebuah perusahaan dan organisasi dalam waktu atau periode tertentu. Kinerja pegawai juga merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yang meliputi faktor internal organisasi, dan faktor eksternal.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap karyawan atau pegawai dituntut untuk mencapai kinerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Menurut Mangkunegara dalam Ratri menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

Faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan skill. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.⁴

Selanjutnya menurut Nitisemito, terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- 2) Penempatan kerja yang tepat.
- 3) Pelatihan dan promosi.

³ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 185.

⁴ Ratri Wahyuningsy, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Giant Hypermarket Pasteur Hyper Poin”, dalam *Jurnal Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi*, Vol. 5, No. 9, April 2017, hlm. 5.

- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon).
- 5) Hubungan dengan rekan kerja.
- 6) Hubungan dengan pemimpin.⁵

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain faktor kemampuan pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi kerja, motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai, pembagian struktur kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai, pelatihan dan promosi jabatan yang diinformasikan oleh perusahaan atau tempat kerja pegawai, dan faktor kepemimpinan.

c. Indikator Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Supardi pengukuran prestasi kerja atau kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja, penilaian terhadap pegawai atas dasar ketelitian, kecepatan, pemeliharaan alat ketepatan dan pemahaman kertas kerja.
- 2) Kuantitas kerja, penilaian terhadap pegawai atas dasar prestasi menurut target, tugas ekstra dan tugas baru.
- 3) Pengetahuan, penilaian terhadap pegawai atas dasar pemahaman persyaratan hasil kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan kerja, penggunaan alat.⁶

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Di samping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

⁵ Nitisemito, Alex, S., *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 109.

⁶ Supardi, *Op.Cit.*, hlm. 68-69.

Berikut akan dijelaskan satu persatu terkait dengan indikator pengukuran kinerja pegawai.

1) Kualitas kerja.

Kualitas kerja merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kualitas kerja berkaitan dengan standard kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya. Standar kinerja memberikan arah kuantitas dan kualitas kinerja yang harus dicapai karyawan. Kualitas kerja karyawan meliputi pertimbangan keakuratan, ketepatan, kerapian, dan kelengkapan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya.⁷

2) Kuantitas kerja.

Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan. Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan karyawan dalam kondisi normal.

3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua pekerjaannya, karyawan harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuannya, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kerjanya.⁸ Dengan demikian setiap karyawan harus mampu mengatur manajemen waktu kerjanya agar mencapai kinerja yang maksimal. Manajemen waktu yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan,

⁷ Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), hlm. 23.

⁸ *Ibid.*, hlm. 22

waktu kerja efektif atau jam kerja hilang. Manajemen waktu terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan produktivitas waktu.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu hal yang menyangkut interaksi antara seseorang dan lingkungannya, yaitu intraksi antara lingkungan sebagai stimulus dan individu sebagai respons. Stres merupakan konsekuensi dari intraksi tersebut. Situasi, peristiwa atau tindakan yang secara potensial dapat mengganggu atau dapat menimbulkan stres tersebut *stressor*.

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres adalah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.⁹

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang dalam menjalankan

⁹ Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi.4*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 266.

kesibukannya sehari-hari, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Dalam bekerja stres juga bisa muncul hal ini disebut sebagai stres kerja dan penyebab stres ini dalam bekerja sangatlah beragam tergantung dengan kondisi lingkungan kerja individu tersebut.

Menurut Gibson dalam Rivai dan Mulyadi menyatakan bahwa “stres kerja adalah stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respons dan stres sebagai stimulus-respons. Stres stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan.”¹⁰

Dengan demikian dapat dipahami bahwa dalam perusahaan terdapat ada dua jenis stres kerja diantaranya:

- 1) *Eustress*, yaitu hasil dari respons 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 respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat kehadiran (absensi) yang tinggi diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

¹⁰ Rivai dan Mulyadi, *Op. Cit.*, hlm. 307.

b. Timbulnya Penyebab-penyebab Stres

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab timbulnya stres pada seseorang. Handoko menyatakan terdapat dua kategori paling utama penyebab stres ‘*on-the-job*’ yakni :

- 1) Pandangan diri terhadap kemampuan yang ia miliki sendiri
- 2) Pandangan diri terhadap tuntutan yang ia hadapi.
- 3) Beban kerja yang berlebihan
- 4) Kualitas supervisi yang jelek
- 5) Iklim politis yang tidak aman
- 6) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 7) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- 8) Kemandulan peranan (*role ambiguity*)
- 9) Frustrasi
- 10) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 11) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai berbagai bentuk perubahan.¹¹

Di lain pihak, stres pegawai juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Amini menyatakan bahwa penyebab-penyebab stres ‘*off-the-job*’ di antara lain:

- 1) Kekuatiran financial
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- 3) Masalah-masalah fisik
- 4) Masalah-masalah perkawinan (misal perceraian)
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian anak dan saudara¹²

Menurut Hurrell yang dikutip oleh Rivai dan Mulyadi mengemukakan timbulnya stres kerja meliputi antara lain:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
Yaitu kondisi dimana karyawan berada dalam situasi ketika tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan memiliki bobot

¹¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi ke-2*, (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2009), hlm. 201.

¹² Amini, *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, (Bandung: Cita Pustaka Media, 2009), hlm. 81.

yang berlebihan ataupun terlalu sedikit. Ketika karyawan mendapatkan tugas melebihi kapasitas mereka, maka karyawan akan mengalami stres kerja.

- 2) Peranan Individu atau Konflik Peranan
Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharap oleh atasannya.
- 3) Pengembangan Karier
Unsur-unsur penting pengembang karier meliputi:
 - a. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatannya sepenuhnya.
 - b. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
 - c. Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karier. Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.
- 4) Hubungan dalam Pekerjaan
Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.¹³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa penyebab stres pada seseorang seperti khawatir akan kondisi keuangan, masalah dalam lingkungan keluarga, masalah dalam hubungan lingkungan masyarakat, dan masalah pribadi lainnya. Kemudian beban kerja yang berlebihan juga dapat memicu timbulnya stres kerja bagi para karyawan atau pegawai peranan individu atau konflik peranan dalam pekerjaan serta pengembangan karier.

c. Indikator Stres Kerja

Untuk mengukur tingkat stres kerja tidak lepas dari penyebab timbulnya stres tersebut. Stres kerja apabila dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan intensitas kerja, sedangkan apabila tidak dikelola dengan baik stres kerja akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi

¹³ Rivai dan Mulyadi, *Op. Cit.*, hlm. 307.

individu dan perusahaan. Dengan demikian beberapa penyebab stres yang dijadikan sebagai indikator stres kerja sebagai berikut:

1) Konflik Peranan

Konflik dalam organisasi terjadi karena ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan serta adanya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Adanya konflik dalam organisasi menunjukkan beberapa hal, antara lain: kelemahan dalam organisasi, pemimpin yang melakukan manajemen dengan buruk, komunikasi yang gagal antara pemimpin dengan karyawan, kurangnya keterbukaan, kepercayaan yang kurang antar karyawan dan pimpinan. Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara negatif konflik dalam organisasi dapat menyebabkan stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi dan meningkatkan *intention to quit*.¹⁴

2) Beban Kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Beban kerja merupakan kondisi dimana pegawai berada dalam situasi ketika tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai melebihi kapasitas kemampuan kerja pegawai tersebut. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yang dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu Faktor eksternal dan faktor internal sebagai berikut:

¹⁴ Tamauka Marsello Giovanni, "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado", dalam *Jurnal: Universitas Sam Ratulangi Manado*, Vol.3 No.3 September. 2015, hlm. 90-98.

a) Faktor eksternal beban kerja

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah: a) Tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. b) Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang. c) Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

b) Faktor internal beban kerja

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi: Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain sebagainya

3) Pengembangan Karier

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Sedangkan karier adalah keseluruhan jabatan, pekerjaan dan posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi unsur-unsur penting pengembang karier meliputi:

- a. Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatannya sepenuhnya.
- b. Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- c. Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karier. Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.¹⁵

d. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Secara umum terdapat dua faktor/sumber penyebab munculnya stres atau stres kerja yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Menurut Rivai dan Mulyadi menyatakan bahwa faktor penyebab stres kerja secara umum dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Tidak adanya dukungan sosial. Artinya stres akan cenderung muncul pada para pegawai yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa

¹⁵ Rivai dan Mulyadi, *Op. Cit.*, hlm. 307.

dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.

- 2) Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dikantor. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang pegawai tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.
- 3) Pelecehan seksual. Stres akibat pelecehan seksual banyak terjadi pada Negara yang tingkat kesadaran warga (khususnya wanita) terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi, namun tidak ada undang-undang yang melindunginya.
- 4) Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya dan sebagainya.
- 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), terlalu suasana hati kurang enak atau peristiwa memengaruhi pembuatan keputusan ditempat kerja sehingga akhirnya menimbulkan stres.
- 6) Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibandingkan tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihnya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat risiko serangan/ sakit jantung.¹⁶

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Selain itu tidak adanya dukungan sosial dalam lingkungan masyarakat juga dapat memicu terjadinya stres dalam lingkungan kerja.

¹⁶ Rivai dan Mulyadi, *Op. Cit.*, hlm. 309.

e. Dampak/Akibat Stres

Akibat adanya stres, baik fisik maupun mental sangat berpengaruh terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana ia menghadapi atau merespons kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri. Triatna menyatakan “akibat stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun bekerja atau bahkan dapat memberikan inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Namun banyak pula yang berakibat negatif, yang merusak dan berbahaya.”¹⁷

Sedangkan Amini menyebutkan bahwa “ada empat konsekuensi yang terdapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance*, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.”¹⁸

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gejala perilaku stres yang tidak diatasi dengan baik oleh perusahaan akan semakin membawa dampak buruk pada kinerja para pegawai. Irawan mengemukakan gejala stress dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- 1) Fisik, yaitu napas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembap, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
- 2) Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

¹⁷ Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 143.

¹⁸ Amini, *Op. Cit.*, hlm. 81.

- 3) Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak. Sedangkan gejala stres di tempat kerja, yaitu meliputi:
 - a) Kepuasan kerja rendah
 - b) Kinerja yang menurun
 - c) Semangat dan energi menjadi hilang
 - d) Komunikasi tidak lancar
 - e) Pengambilan keputusan jelek
 - f) Kreativitas dan inovasi kurang
 - g) Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.¹⁹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gejala stress dapat berupa gejala psikologis, gejala-gejala psikologis yang utama dari stres kerja adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit. Gejala perilaku, gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan menurunnya prestasi. dan produktivitas meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.

f. Pencegah dan Manajemen Stres

Pencegah seorang manajer yang pintar tidak pernah mengabaikan masalah pengurangan pegawai atau absen, penyalahgunaan obat terlarang ditempat kerja, penurunan dalam kinerja, pegawai yang kasar dan membangkang, menurunnya kualitas produksi, atau tanda lain bahwa tujuan kinerja organisasi tidak tercapai. Bahkan pegawai yang efektif memandang kemunculan ini sebagai gejala dan menggunakannya untuk mengidentifikasi penyebab lama seperti pelatihan yang buruk, peralatan

¹⁹ Rizki Andhi Irawan. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada P.D BPR Jepara Artha)", dalam *Jurnal*. Volume 4, (Nomor 4), Tahun 2016.

yang rusak atau instruksi yang kurang mengenai apa yang harus dilakukan.²⁰

Manajemen stres organisasi ada tiga dapat ditargetkan yaitu:

- 1) Mengidentifikasi dan memodifikasi *stressors* kerja.
- 2) Mendidik pegawai dalam memodifikasi dan memahami stres serta dampaknya
- 3) Menyediakan dukungan bagi pegawai untuk menghadapi dampak negative dari stres.

g. Cara untuk Menghadapi Stres

Melalui penilaian, suatu pendekatan untuk menghadapi stres diterapkan. Terdapat dua jenis cara untuk menghadapi stres : berfokus pada masalah dan emosi. *Problem focused coping* merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stres. Sebagai contoh, pekerja yang dimiliki seseorang yang kasar mungkin menghadapinya dengan cara dari tempat kerja. Tipe menghadapi stres yang kedua adalah *emotion focused coping* merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan.

Sebagai contoh, pegawai yang sering bepergian sebagai bagian dari pekerjaannya mungkin dapat memperingan perasaan dan emosinya yang tertekan dengan berolah raga secara teratur atau dengan membaca buku puisi ringan atau puisi yang tidak berkenaan dengan pekerjaan. Jika aktivitas untuk menghadapi stres ini berhasil, perasaan dan emosi dari pegawai tersebut terkendalikan. Konopaske menyatakan bahwa “para peneliti mengilustrasikan

²⁰ John M. Ivancevich dan dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ke-7 Jilid 1*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 311.

bahwa individu menggunakan dua jenis pendekatan tersebut untuk menghadapi *stressor*. Beberapa dari strategi yang lebih populer yang termasuk ke dalam *problem- focused coping*, mencakup manajemen waktu, bekerja dengan seorang mentor, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.”²¹

h. Mengatasi Stres Secara Islam

Sebagaimana ketentuan Allah SWT bahwa setiap apa yang ada di dunia berpasangan, seperti siang dan malam atau laki-laki dan perempuan begitu juga kesenangan, dan kesulitan atau rahmat dan dugaan. Kita harus menerima hakikat bahwa kehidupan manusia akan selalu diuji oleh Allah SWT. Kita perlu meletakkan keyakinan bahwa ujian seperti tekanan kerja adalah bertujuan untuk memantapkan nilai-nilai keimanan, ketakwaan, kesyukuran dan rasa cinta kita kepada-Nya. Kita harus menempatkan keyakinan bahwa ujian seperti tekanan kerja adalah tujuan untuk memantapkan nilai-nilai keimanan, ketakwaan, nikmat dan rasa cinta kita kepada-Nya.

Apabila kita yakin, dengan izin Allah SWT, segala permasalahan yang membelenggu diri akan dihilangkan dan akhirnya kita bisa menghadapi tekanan dengan tenang dan sukses. Ini selaras dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Fath ayat 4:

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزْدَادُوا إِيمَانًا مَعَ إِيمَانِهِمْ ۗ وَلِلَّهِ جُنُودُ
السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا

²¹Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Erlangga: Power Macintosh, 2006), hlm. 303.

Artinya: Dia-lah yang telah menurunkan ketenangan ke dalam hati orang-orang mu'min supaya keimanan mereka bertambah di samping keimanan mereka (yang telah ada). Dan kepunyaan Allah-lah tentara langit dan bumi dan adalah Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana.²²

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa berikut cara untuk mengatasi stres kerja dalam Islam:

- 1) Membaca Al-Qur'an dan Mentadaburkan maknanya Al-Qur'an merupakan rahmat bagi sekalian alam. Ia adalah cahaya, hidayah dan penyembuh bagi penyakit hati maupun fisik. Dengan mentadaburkan Al-Qur'an yakni memahami, mendalami dan menghayati isi kandungannya, maka seseorang itu berupaya menenangkan dan menenteramkan hati, pikiran, dan jasmani.
- 2) Memperbanyak Taubat dan Istigfar Bertafakur mengenang dosa, merenung segala nikmat yang Allah berikan kepada kita.
- 3) Taqarrub Mendekatkan diri kepada Allah.

Mematuhi segala perintahnya dan menjauhi segala larangannya.

Cara mendekatkan diri kepada Allah ialah : Qiamulail yaitu bangun pada tengah malam dengan meninggalkan segala kenikmatan tidur untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Seseorang yang bangun tengah malam semata-mata untuk mengingat Allah, dengan berwudu dan sholat, maka hatinya akan menjadi tenang dan jasmaninya akan menjadi kuat. Seperti dalam firman Allah : “Bukankah dengan mengingat Allah itu, hati akan menjadi tenang”.

²² Al-Jumanatul Ali, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Diterjemahkan dari (Al-Qur'an) oleh Kementerian Agama RI, (Jakarta: Yayasan Insan, 2004), hlm. 7.

4) Memperbanyak Bersedekah Salah satu perkara yang menyebabkan jiwa senantiasa tertekan dan tidak tenang ialah harta. Orang yang kikir senantiasa disempitkan oleh Allah SWT, hati dan akhlaknya karena bakhil dengan karunia Allah SWT. Dalam keadaan ini, pemberian sedekah hendaklah semata-mata karena Allah. Dan ketika seseorang itu bakhil dan sangat sayang akan hartanya, maka bersedekahlah untuk mendapatkan keberkahan yang lebih.

5) Bijak Mengurus

Seseorang harus bijak mengurus tugasnya dalam hal pekerjaan maupun urusan yang lainnya. Bahkan Allah telah mengingatkan kita tentang beban kerja dan tanggung jawab itu harus sepadan dengan kemampuan kita. Kita diajarkan supaya berdo'a ketika melakukan pekerjaan yang berlebihan yang tidak mampu kita tanggung.

6) Bersangka Baik Terhadap Allah SWT

Kita hendaklah berbicara dan berkata positif serta penuh pengharapan kepada Allah SWT. Hal ini karena setiap lafadz yang diucapkan itu adalah do'a dan sangkaan kita kepada Allah.

7) Tawakkal

Berserah diri kepada Allah, yaitu setelah melakukan sesuatu perkara itu diserahkan keputusannya kepada Allah. Apabila kita stres menghadapi masalah yang sukar untuk diputuskan, "salah atau benarnya" maka Al-Qur'an memberi petunjuk "*Fa Shabrun Jamil*" (Maka Bersabar Itu Indah). Dan hanya kepada Allah tempat memohon pertolongan.

8) Sabar

Apabila kita stres menghadapi masalah yang sukar untuk diputuskan, “salah atau benarnya” maka Al- Qur’an memberi petunjuk “*Fa Shabrun Jamil*” (Maka Bersabar Itu Indah). Dan hanya kepada Allah tempat memohon pertolongan.²³

3. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Stres kerja pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, pegawai yang mengalami stres kerja akan mengakibatkan kinerja pegawai cenderung rendah.

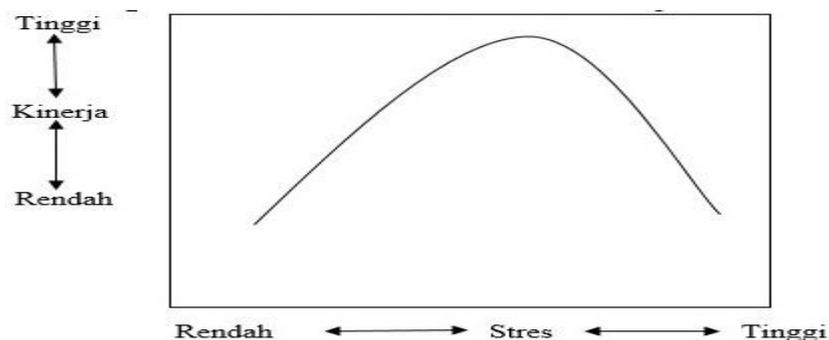
Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang pegawai haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Stres berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antara stres kerja dan prestasi kerja. Di bawah ini hubungan stres

²³ <http://arjunamantabz.blogspot.com/2010/11-stres-kerja-dalam-perspektif-islam/hafidz>, Diakses tanggal 27 Oktober 2015.

dan prestasi kerja yang digambarkan dengan U terbalik. Untuk lebih jelasnya gambar yang dimaksud dapat dilihat di bawah ini:

Gambar 1.1
Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja



Sumber gambar : Stephen P. Robbins

Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi, pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi bila stres itu lebih banyak akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun.

Pola U terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, artinya stres tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumber daya energinya.²⁴

B. Penelitian Terdahulu

²⁴ Stephen P. Robbins-Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, (Jakarta : Salemba Empat, 2011), hlm. 384-385.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan salah satu variabel yang akan diteliti oleh penulis beberapa penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel. 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul /Universitas	Hasil Penelitian
1	Hulaifah Gaffar/ 2012, Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar/ Universitas Hasanuddin Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%
2	Lenni Hairani/ 2015, Skripsi Stikes Aufa Royhan Padangsidempuan.	Hubungan Manajemen <i>Punishment</i> Dan <i>Reward</i> Pimpinan Puskesmas Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Gunungtua Tahun 2014/ Stikes Aufa Royhan Padangsidempuan.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa responden yang diteliti mayoritas memberikan tanggapan tentang pemberian hukuman (<i>Punishment</i>) dan penghargaan (<i>Reward</i>) dalam mendorong kinerja mayoritas berada pada kategori cukup yaitu sebanyak 17 orang atau 35,6%. Kinerja pegawai mayoritas mencapai kategori cukup yaitu sebanyak 20 orang atau 44,4%. Berdasarkan uji statistik, didapatkan p-value sebesar 0.002 dengan demikian nilai signifikansi P-Value 0.002 < (0.05) maka H ₀ ditolak dan H _a diterima yang berarti ada hubungan antara manajemen punishment dan reward pimpinan puskesmas terhadap kinerja pegawai di puskesmas Gunungtua Tahun 2014.

3	Nasyadizi Nilamsar Noor/ 2016, Skripsi Universitas Brawijaya Malang	Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya), Universitas Brawijaya Malang	Hasil yang terlihat dari penelitian ini menunjukkan bagaimana kondisi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana terdapat hubungan yang searah antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja.
4	Asnah/ 2017, Skripsi di IAIN Padangsidempuan	Pengaruh kepuasan pengelolaan sumber Daya manusia terhadap kinerja dan loyalitas dosen dan tenaga kependidikan IAIN Padangsidempuan, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Padangsidempuan	Hasil uji regresi ditemukan angka koefisien korelasi sebesar 0,291. Angka ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan; kepuasan pengelolaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan IAIN Padangsidempuan, diterima. Begitu pula dengan hipotesis kedua angka koefisien korelasinya sebesar 0,282. Berdasarkan perhitungan regresi tersebut dinyatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan; kepuasan pengelolaan SDM berpengaruh positif terhadap loyalitas dosen dan tenaga kependidikan IAIN Padangsidempuan, diterima.
5	Rukiah/ 2016, Skripsi di IAIN Padangsidempuan.	Pengaruh etos kerja dan pemberian kompensasi Terhadap kinerja dosen dan pegawai Di lingkungan IAIN Padangsidempuan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan	Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat diterima yaitu yang menyatakan ada pengaruh etos kerja muslim terhadap kinerja pegawai dan dosen dilingkungan IAIN Padangsidempuan dengan hasil uji Simultan dan Uji Parsial.

			Dimana uji Simultan diketahui dari nilai F-hitung > F-tabel (57.461 > 4.30) atau $0.00 < 0.05$. dan uji parsial masing-masing sebesar T-hitung > T-tabel atau 4.623 > 1.691 dan $0.00 < 0.05$ untuk variabel Etos kerja muslim dan hasilnya signifikan mempengaruhi kinerja, sementara untuk variabel kompensasi (sertifikasi dan Remunerasi) T-hitung > T-tabel atau 4.455 > 1.691 dan $0.00 < 0.05$, dan signifikan.
--	--	--	--

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan antara lain:

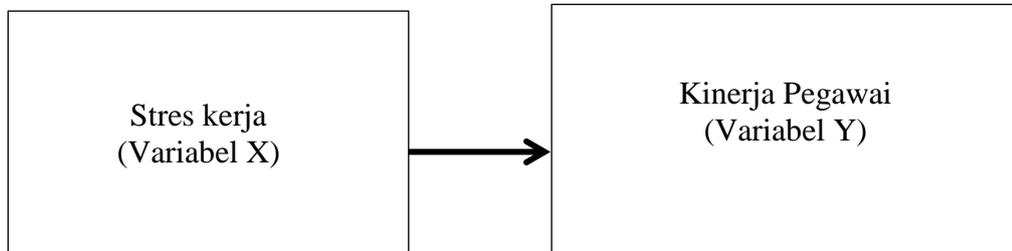
- 1) Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar adalah objek penelitian yakni di PT. Bank Mandiri sedangkan pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan adalah di kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar adalah sama-sama ingin meneliti kinerja dari karyawan atau pegawai.
- 2) Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu adalah dari segi teknik analisis data dimana penelitian yang dilakukan oleh Lenni Hairani menggunakan uji bivariat melalui SPSS dan perbedaan juga dari segi lokasi penelitian yang hendak dilakukan dan juga variabel X yang digunakan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lenni Hairani adalah sama-sama ingin meneliti kinerja dari pegawai pada variabel Y.

- 3) Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah dari jumlah variabel X yang digunakan serta metode analisis data yang digunakan. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan.
- 4) Kajian relevan yang ke empat memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis yaitu sama-sama mengukur kinerja. Namun perbedaan juga cukup banyak mulai dari segi metode analisis data yang digunakan dan variabel X penelitian.
- 5) Persamaan dengan penelitian yang dilakukan dengan kajian relevan penelitian yang kelima adalah sama-sama meneliti kinerja dosen dan pegawai Di lingkungan IAIN Padangsidimpuan. Sedangkan perbedaan juga cukup banyak mulai dari segi variabel X yang digunakan dimana penelitian relevan menggunakan tiga variabel sedangkan penulis hanya menggunakan dua variabel.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diuraikan penting terhadap masalah penelitian. Dalam kerangka pemikiran, peneliti harus menguraikan konsep atau variabel penelitian secara lebih perinci. Adapun kerangka pikir dari penelitian tersebut adalah:

Gambar 2
Kerangka Berpikir Penelitian



Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa stres kerja (variabel X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (variabel Y) dengan kata lain semakin tinggi stres kerja pegawai dan maka akan semakin mempengaruhi kinerja para pegawai. Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para pegawai tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih memerlukan pembuktian kebenarannya. Hal ini senada dengan pendapat Umar Husein yang menyatakan, “Hipotesis merupakan anggapan sementara tentang fenomena tertentu yang akan diselidiki”.²⁵ Arikunto berpendapat bahwa, “Hipotesis

²⁵ Umar Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 10.

adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.”²⁶

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang penulis rumuskan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), *hlm.* 45.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di fakultas ekonomi dan bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Jl. H.T Rizal Nurdin Km. 4,5, Sihitang 2275 Telepon (0634 22080) faximile (0634 24022). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2018 sampai dengan Februari 2018.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaannya atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk memprediksi bahwa suatu variabel mempengaruhi variabel lain.¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari seluruh anggota atau elemen-elemen yang membentuk kelompok dengan karakteristik yang jelas yaitu orang, subjek dan kejadian atau bentuk elemen yang lain. Arikunto menyatakan, “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.”² Selanjutnya Sugiyono, “Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

¹ Maman Abdurrahman dan Sabbas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 65.

² Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 95.

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.”³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah himpunan yang lengkap dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya ingin kita ketahui. Dengan demikian adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang berjumlah 32 orang. Untuk lebih jelasnya bagaimana populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.1
Populasi Penelitian Dosen Struktural Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Nomor	Status Pegawai	Jumlah Pegawai
1	PNS	19 orang
2	Non PNS	13 orang
Jumlah		32 Orang

Sumber : Kasubag Akademik FEBI IAIN Padangsidempuan

2. Sampel

Sampel adalah peneliti sebagian elemen-elemen tertentu suatu populasi atau disebut juga sebagai perwakilan dari populasi yang hendak di amati atau diteliti. Riduan menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan yang tertentu yang akan diteliti.”⁴ Selanjutnya Ruslan menyatakan bahwa “Sampel adalah

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta 2004), hlm. 57.

⁴ Riduan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, (Bandung : Alfabeta, 2009), hlm. 52.

sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian”.⁵

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan sebagian populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling. Arikunto menyatakan bahwa, “Apabila objek kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah objeknya lebih besar dari 100 maka diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.”⁶

Dengan demikian berdasarkan pendapat Arikunto di atas mengingat jumlah populasi penelitian hanya 32 orang pegawai maka sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang berjumlah 32 orang. Untuk lebih jelasnya sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. III.2.
Sampel Penelitian Dosen Struktural Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

No	Nama	Golongan	Jabatan	Status
1	Muhammad Isa, S.T., M.M	III/d	Dosen	PNS
2	Kamaluddin, M.Ag	IV/a	Wakil Dekan Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan	PNS
3	Ikhwanuddin Harahap, M.Ag.	III/d	Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama	PNS

⁵Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Publik Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 133-157.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2010), hlm. 179.

4	Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si.	III/d	WakilDekan Bidang Akademik	PNS
5	Nofinawati, M.A	III/d	Sekjur Ferbankan Syariah FEBI /Lektor	PNS
6	Mukti, Ali S.Ag.	III/c	Kasubbag Akademik Kemahasiswaan dan Alumni Pada FEBI	PNS
7	Delima Sari Lubis, M.A	III/b	Kajur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	PNS
8	Nurlela Sariyani, S.E.	III/b	Pengelola Layanan Akademik Subbag Akademik Kemahasiswaan dan Alumni FEBI	PNS
9	Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, SP., M.M	III/b	Kepala Laboratorium FEBI /Asisten Ahli	PNS
10	Windari, S.E., M.A	III/b	Asisten Ahli pada FEBI	PNS
11	Azwar Hamid, M.A	III/b	Asisten Ahli pada FEBI	PNS
12	Utari Evy Cahyani, SP., M.M	III/b	Asisten Ahli pada FEBI	PNS
13	Hammi Fadillah	III/b	Cados Matematika Ekonomi Pada FEBI	PNS
14	Rodane Monitorir Napitupuluh	III/b	Cados Sistem Informasi Manajemen Pada FEBI	PNS
15	Nurul Izzah	III/b	Cados Ekonomi Makro Pada FEBI	PNS
16	Aliman Syahuri Zein	-	Staf	Honoror
17	Rini Hayati	-	Staf	Honoror

18	Sry Lestari	-	Staf	Honoror
19	Arti Damisa	-	Staf	Honoror
20	Jumi Atika	-	Staf	Honoror
21	Ahmad Iqbal	-	Staf	Honoror
22	Damri Batubara	-	Staf	Honoror
23	Ja'far Nasution	-	Staf	Honoror
24	Ali Hardana	-	Staf	Honoror
25	Fadli, M. Si,	-	Staf	Honoror

D. Instrument Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data diperlukan agar informasi dan data yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan dalam penelitian ini dapat diperoleh. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kusioner serta melalui wawancara terhadap individu yang informasinya diperlukan untuk kelengkapan data dalam penelitian.

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung secara bertatap muka (*personal face to face interview*) dengan sumber data (responden). Arikunto mengatakan, “Metode Interview yang sering disebut dengan wawancara atau kusioner lisan, adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.”⁷ Umar menyatakan “wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaan dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang

⁷ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hlm. 156.

diwawancarai.”⁸ Wawancara digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner dan untuk menggali informasi terkait permasalahan stres kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

2. Kuesioner

Kuesioner atau yang juga dikenal sebagai angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh responden. Umar menyatakan bahwa “Teknik angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberi atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut”.⁹ Arikunto juga menyatakan bahwa “Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.”¹⁰

Angket digunakan untuk mengukur dan mengetahui pendapat responden terkait permasalahan stres kerja dan kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan. Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala ordinal. Skala ordinal merupakan skala pengukuran yang sudah menyatakan peringkat antar tingkatan. Jarak atau interval antar tingkatan juga tidak harus sama. menurut Sugiyono “skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi

⁸ Umar Husein, *Op. Cit.*, hlm. 34.

⁹ Husein Umar, *Ibid.* hlm, 49.

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 194.

juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur”.¹¹ Dengan demikian peneliti menyimpulkan bentuk pertanyaan pada angket sebagai berikut:

Tabel III.3
Penetapan Skor atas Jawaban Angket

Alternatif Jawaban	Skor pernyataan	Kategori Jawaban
A	5	Sangat Setuju
B	4	Setuju
C	3	Ragu- ragu
D	2	Tidak Setuju
E	1	Sangat Tidak Setuju

Adapun kisi-kisi angket yang akan disebarkan kepada responden terkait variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III. 4
Kisi-Kisi Angket Stres Kerja Petugas

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Stres Kerja (X)	1. Konflik peranan	1, 2, 3
	2. Beban kerja	4, 5, 6, 7,
	3. Pengembangan karir	8, 9, 10

Tabel III. 5
Kisi-Kisi Angket Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja.	1, 2, 3
	2. Kuantitas kerja.	4, 5, 6,
	3. Ketepatan Waktu Penyelesaian pekerjaan.	7, 8, 9, 10

¹¹ Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 98.

E. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah peneliti menyusun uji kuesioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas (kesahihan) dan reliabilitas (kehandalan). Peneliti perlu memeriksa keabsahan data secara cermat sesuai dengan teknik-teknik yang dibahas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan/ Pernyataan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan.¹² Pengujiannya bisa dilakukan menggunakan alat analisis dengan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 24, selanjutnya dilihat nilai signifikannya pada masing-masing korelasi. Jika nilai *alfa* berada di bawah nilai yang dipersyaratkan maka instrumen pertanyaan tidak valid begitu juga sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan mengetahui dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil

¹²Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 166.

pengukuran dapat dipercay. ¹³ Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan dengan menggunakan alat analisis (*Statistic package for science social*) SPSS versi 24, dengan uji statistik *cronbach alpha* suatu konstruk atau variabel yang dinyatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,6.

2. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Regresi Sederhana

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memutuskan apakah variabel *dependen* mempengaruhi variabel *independen*. Rumus yang digunakan Penulis adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX \text{ }^{14}$$

Keterangan: X = Strest Kerja (variabel X)
 Y = Kinerja Pegawai (variabel Y)
 a = konstanta persamaan regresi
 b = koefisien regresi

¹³Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Op. Cit.*, hlm. 110

¹⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Statistika Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.¹⁵

Tabel III.6
Pedoman untuk Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

d. Uji t

Uji t adalah suatu tes statistik yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang diajukan, yaitu apakah benar variabel bebas (X) Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) Kinerja pegawai. Uji t dilakukan melalui SPSS Versi 24.

Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan hasil uji t (t_{hitung}) dengan t tabel dengan keputusan yang dapat diambil adalah:

¹⁵ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012), hlm. 240.

- 1) H_0 diterima: jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima atau variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, atau variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

1. Sejarah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Padangsidimpuan berdiri pada Tahun 2012. FEBI berdiri bersamaan dengan proses alih status STAIN Padangsidimpuan menjadi IAIN Padangsidimpuan berdasarkan peraturan Presiden No. 52 tahun 2013 tentang perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Padangsidimpuan menjadi Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan yang ditandatangani oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 30 Juli 2013. Perpres ini diundangkan di Jakarta pada tanggal 6 Agustus 2013 oleh Menteri Hukum dan HAM RI, Amir Syamsudin pada lembaga Negara tahun 2013 No. 122.¹

Tindak lanjut dari Perpres tersebut adalah lahirnya peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 93 Tahun 2013 tentang Menteri Agama tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Padangsidimpuan yang diundangkan di Jakarta pada tanggal 12 Desember 2013 oleh Menteri Hukum dan HAM, Amir Syamsudin pada lembaga Negara Republik Indonesia 2013 No. 1459. Melalui peningkatan status ini, IAIN Padangsidimpuan memiliki empat Fakultas, yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum (FASIH), Fakultas

¹Tim Penyusun Buku Panduan Akademik, *Profil Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan Tahun 2016* (Padangsidimpuan, IAIN Padangsidimpuan, 2016), hal. 3.

Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDIK) dan satu Prodi Program Pasca Sarjana. IAIN Padangsidimpuan dipercaya untuk melaksanakan arahan Kementerian Agama untuk mewujudkan integrasi dan interkoneksi dan menghilangkan dikotomi ilmu pengetahuan, meskipun terbatas pada ilmu-ilmu sosial dan humaniorai. FEBI merupakan fakultas termudah dari segi pengalaman meskipun keempat fakultas sama lahirnya, sebab (tiga) merupakan peningkatan status dari jurusan yang ada ketika masih di bawah bendera STAIN.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan dipimpin oleh Darwis Harahap, S.Hi, M.S.i selaku Dekan FEBI. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dekan dibantu oleh, Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Drs. Kamaluddin, M.Pd, M.Ag, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, perencanaan dan keuangan, dan Dr. Arbanur Rasyid, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.²

2. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

a. Visi

Menjadikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam *centre of excellence* untuk menjadikan lulusan yang profesional, *entrepreneurship* dan berakhlak mulia di Sumatera Utara tahun 2025.

²*Ibid.*, hal. 4

b. Misi

- 1) Mengembang ilmu pengetahuan yang integratif dan interkonektif di bidang ekonomi dan bisnis Islam.
- 2) Melakukan riset dan publikasi ilmiah dalam bidang ekonomi dan bisnis Islam.
- 3) Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dan penerapan ekonomi dan bisnis Islam.
- 4) Menanamkan jiwa *entrepreneurship* yang inovatif dan kreatif untuk menciptakan lapangan kerja.
- 5) Menerapkan ekonomi bisnis pada proses pendidikan dan pengajaran.

c. Jurusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN**Padangsidempuan**

1) Perbankan Syariah

Jurusan Perbankan Syariah dipimpin oleh Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si, selaku ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Nofinawati, S.E.I M.A, selaku sekretaris Jurusan Perbankan Syariah. Jurusan Perbankan Syariah dulunya berada di Fakultas Syariah namun setelah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam ada, maka Jurusan Perbankan Syariah beralih ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

2) Ekonomi Syariah

Jurusan Ekonomi Syariah dipimpin oleh Muhammad Isa, ST., M.M. selaku ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah Delima Sari Lubis, M.A, Jurusan Ekonomi Syariah memiliki tiga konsentrasi yaitu:

- (a) Ilmu Ekonomi Syariah
- (b) Manajemen dan Bisnis Syariah
- (c) Akuntansi dan Keuangan Syariah

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian tentang apa yang sebenarnya diukur, sedangkan penelitian yang dapat diukur hanya pada data yang valid. Hasil angket yang telah disebarakan kepada 25 responden akan dianalisis, yang terlebih dahulu akan di uji kevalidannya terlebih dahulu agar mengungkapkan suatu yang ingin diungkap. Adapun butir soal yang ingin di uji validitas yaitu 10 item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai, dan 10 item soal untuk variabel stres kerja. Adapun hasil dari uji validitas dari kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.1.
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Hasil r_{hitung}	Keterangan
1	0,653	Valid
2	0,703	Valid
3	0,500	Valid
4	0,835	Valid
5	0,767	Valid
6	0,554	Valid
7	0,724	Valid
8	0,405	Valid

9	0,494	Valid
10	0,589	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 24

Dari hasil uji validitas pada variabel kinerja nomor soal 1 sampai 10 item pertanyaan adalah valid. Adapun hasil dari uji validitas stres kerja sebagai berikut:

Tabel IV.2.
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No	Hasil r_{hitung}	Keterangan
1	0,184	Tidak Valid
2	0,393	Tidak Valid
3	0,729	Valid
4	0,690	Valid
5	0,707	Valid
6	0,492	Valid
7	0,549	Valid
8	0,594	Valid
9	0,450	Valid
10	0,672	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 24

Dari hasil uji validitas stres kerja 1 sampai 10 item pertanyaan terdapat 8 yang valid dan 2 yang tidak valid. Setelah diuji validitas, maka tahap berikutnya menguji reliabilitas dari suatu angket.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Dengan melihat nilai *cronbach alpha* > 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja pegawai.

Tabel IV.3.
Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	10

Sumber: Data diolah dari hasil output spss 24

Dari hasil uji reliabilitas kinerja pegawai dapat dikatakan *reliable*, jika nilai *cronbach alpha* 0,748 > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima. Sedangkan uji reliabilitas untuk variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel IV.4.
Hasil Uji Reliabilitas pada Stres Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	10

Sumber: Data diolah dari hasil output spss 24

Dari hasil uji reliabilitas stres kerja dapat dikatakan *reliable*, jika nilai *cronbach alpha* 0,725 > 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

2. Analisis Data

a. Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan terhadap objek yang diteliti. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dalam bentuk mean, maksimum dan minimum. Berikut hasil dari analisis deskriptif untuk uji analisis stres kerja.

Tabel IV.5
Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	25	22	48	33,76	5,158
Y	25	33	49	40,64	4,102
Valid N (listwise)	25				

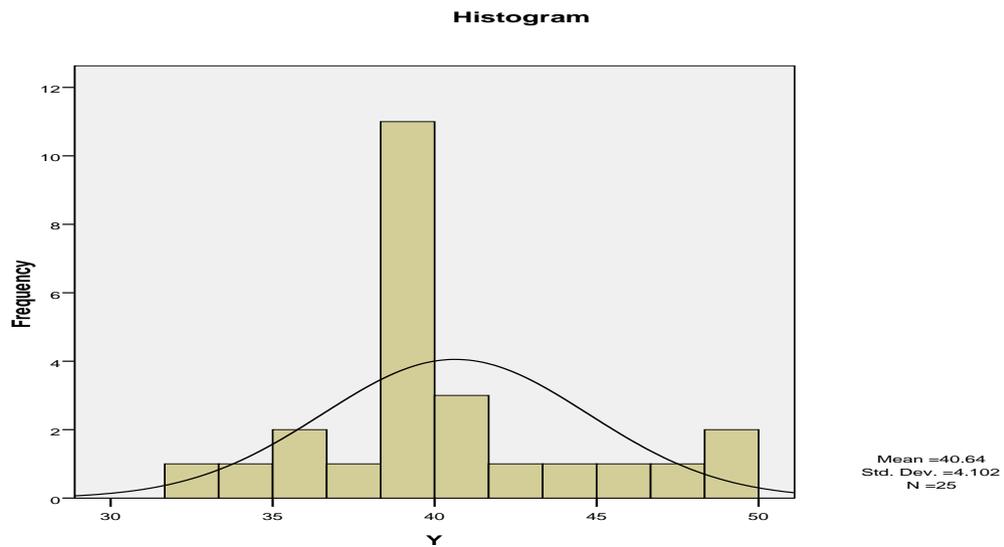
Sumber: Data diolah dari hasil output spss 24

Dapat dilihat bahwa X stres kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 25 mempunyai nilai *mean* sebesar 33,76 dengan nilai minimum 22 dan nilai maksimum 48 serta standar deviasinya sebesar 5,158. Variabel Y kinerja pegawai dengan jumlah data (N) sebanyak 25 mempunyai nilai *mean* sebesar 40,64 dengan nilai minimum 33 dan nilai maksimum 49 serta standar deviasinya sebesar 4,102.

b. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan melalui SPSS diketahui hasil uji normalitas sebagai berikut:

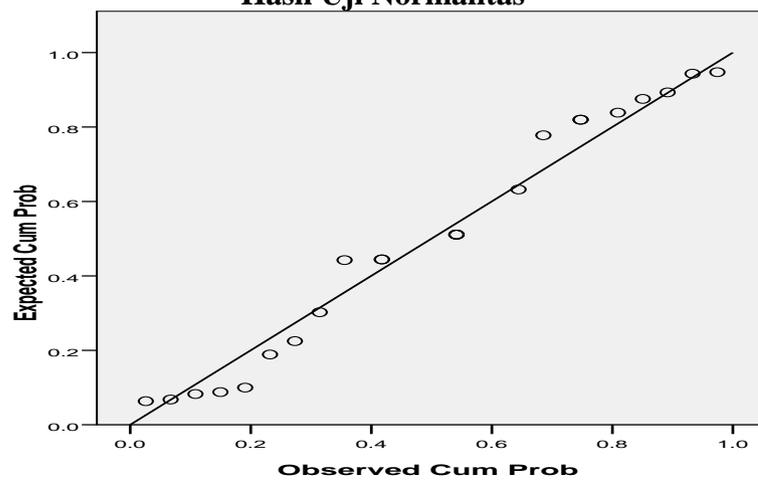
Gambar IV.1.
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS 24

Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:
Berdasarkan grafik histogram di atas distribusi data tidak menceng ke kiri atau ke kanan maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data tersebut normal.

Gambar IV.2.
Normal P-P Plot of Y
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah dari hasil output spss 24

Berdasarkan grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut sudah normal.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas berguna untuk melihat sejauh mana hubungan linear secara signifikan atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat yang saling membentuk kurva linear.

Tabel IV.6
Hubungan Linear Kerja dan Stres Kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Betwe (Combi en ned)	227.343	12	18.945	1.289	,334
	Groups Linearit y	3.054	1	3.054	.208	,657
	Deviation from Linearit y	224.289	11	20.390	1.387	,291
	Within Groups	176.417	12	14.701		
Total		403.760	24			

Sumber: Data diolah dari output SPSS 24

Dari hasil uji linearitas kerja diketahui bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0,000. Berarti $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan). Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.975	5.638		7.622	.000
Stres Kerja	-.069	.165	-.087	-.419	.679

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari hasil *output* SPSS 24

Dari hasil uji regresi linear sederhana pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + bx$ dengan demikian:

Kinerja pegawai = $42.975 + -0.069$ stres kerja.

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 42.975 satuan menyatakan bahwa jika variabel X stres kerja diasumsikan 0 maka kinerja pegawai naik sebesar 42.975 satuan.
- 2) Angka koefisien regresi stres kerja adalah sebesar -0.069 satuan. Artinya jika variabel X stres kerja 0 maka variabel Y kinerja pegawai naik sebesar - 0.069 satuan.

a. Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel IV.8.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,884 ^a	,781	,772	1,379	1,873

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari hasiloutput SPSS 24

Dari hasil koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa nilai $r = 0,884$, maka terjadi hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R*² sebesar 0,781 atau 78,1% variable stres kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 78,1% dan sisanya 21,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

b. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.975	5.638		7.622	,000
X	-.069	.165	-.087	-.419	.679

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari hasil output spss 24

Dari hasil uji parsial di atas, dapat dilihat pengaruh setiap variabel dimana nilai t_{tabel} yang diperoleh dari rumus $df = n-k-1$ atau $25-1-1 = 23$ sebesar 1,714 yaitu T_{hitung} stres kerja adalah $-0,419 < 1,714$. Maka H_0 ditolak, artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.³ Penelitian ini berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan). Penelitian ini dilakukan pada pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang diolah dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 24. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$\text{Kinerja pegawai} = 42.975 + -0.069 \text{ stres kerja.}$$

Persamaan regresi tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

³Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 170.

Konstanta konstanta sebesar 42.975 satuan menyatakan bahwa jika variabel X stres kerja diasumsikan 0 maka kinerja pegawai naik sebesar 42.975 satuan. Koefisien koefisien regresi stres kerja adalah sebesar -0.069 satuan. Artinya jika variabel X stres kerja 0 maka variabel Y kinerja pegawai -0.069 satuan.

Uji koefisien determinasi membuktikan bahwa kemampuan variabel stres kerja tidak menerangkan variasi variabel terikat sebesar 36% terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti seperti pengambilan sampel dalam penelitian dimana peneliti hanya mengambil 25 pegawai sebagai responden dimana total pegawai sebanyak 32 orang sehingga mempengaruhi data dan informasi yang dikumpulkan. Jumlah sampel 25 diperoleh dari 32 dikarenakan kesempatan yang dimiliki oleh para pegawai dan ada sebagian responden yang tidak bersedia mengisi angket yang disebarkan. Sehingga hasil penelitian yang dilakukan tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui uji parsial dengan melihat nilai t_{hitung} senilai $-0,419 < 1,714$. Adapun hasil uji regresi linear sederhana $Y = 42.975 + (-0.069)$. Angka koefisien regresi stres kerja adalah sebesar -0.069 satuan. Artinya jika variabel X stres kerja 0 maka variabel Y kinerja pegawai naik sebesar -0.069 satuan artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan pendapat Ruandy, yang menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Stres muncul saat pegawai tidak mampu

memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Namun stres belum tentu dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai karena masih banyak faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi para pegawai hal ini didasari dengan hasil uji koefisien determinasi membuktikan bahwa kemampuan variabel stres kerja tidak menerangkan variasi variabel terikat sebesar 36% terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lenni Hairani dengan judul Hubungan Manajemen Punishment Dan Reward Pimpinan Puskesmas Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Gunungtua Tahun 2014. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang diteliti mayoritas memberikan tanggapan tentang pemberian hukuman (*Punishment*) dan penghargaan (*Reward*) dalam mendorong kinerja mayoritas berada pada kategori cukup yaitu sebanyak 17 orang atau 35,6%. Kinerja pegawai mayoritas mencapai kategori cukup yaitu sebanyak 20 orang atau 44,4%. Berdasarkan uji statistik, didapatkan p-value sebesar 0.002 dengan demikian nilai signifikansi P-Value $0.002 < (0.05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan antara manajemen punishment dan reward pimpinan puskesmas terhadap kinerja pegawai di puskesmas Gunungtua Tahun 2014.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan variabel stres kerja tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai dan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai seperti *Punishment*, *Reward*, disiplin pegawai dan gaya kepemimpinan para pemimpin karyawan. Sehingga memungkinkan faktor dari stres kerja tidak terlalu signifikan mempengaruhi

kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dimana jika variabel X stres kerja 0 maka variabel Y kinerja pegawai naik sebesar -0.069 satuan artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan. Adapun keterbatasan yang dihadapi selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Keterbatasan dalam hal waktu, kesempatan, tenaga dan materi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Kesulitan dalam menyebarkan kuesioner peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang tersedia pada kuesioner sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
3. Keterbatasan kemampuan dalam pembuatan instrumen penelitian dan analisis data yang diperoleh.

Dari sekian hambatan yang dihadapi tersebut, peneliti tetap berusaha keras agar penelitian yang dibuat menjadi lebih baik dan memiliki makna. Hingga akhirnya dengan segala usaha dan ikhtiar serta bantuan dari pihak lain skripsi ini dapat terselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan dengan menggunakan regresi linier sederhana maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan melalui uji parsial dengan melihat nilai t_{hitung} senilai $-0,419 < 1,714$. Adapun hasil uji regresi linear sederhana $Y = 42.975 + (-0.069)$. Angka koefisien regresi stres kerja adalah sebesar -0.069 satuan. Artinya jika variabel X stres kerja 0 maka variabel Y kinerja pegawai naik sebesar -0.069 satuan artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel yang akan diteliti, karena uji koefisien determinasi yang dilakukan hanya sebesar 36% dan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Bagi pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya ke arah lebih baik lagi dan memberikan pelayanan yang baik kepada setiap mahasiswa, kemudian para pegawai diharapkan bisa mengelola beban kerja agar terhindar dari stres kerja.

3. Bagi IAIN Padangsidimpuan diharapkan dapat memberikan reward kepada para pegawai yang memiliki kinerja tinggi supaya para pegawai lebih termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Maman dan Sabbas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Alex, S, Nitisemito, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.
- Al-Jumanatul 'Ali, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Diterjemahkan dari (Al-Qur'an) oleh Kementerian Agama RI, J-ART: Yayasan, 2004.
- Amini, *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2009.
- Arikunto Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Arikunto Suharsimi, *Preosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Giovanni Tamauka Marsello, "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado", dalam *Jurnal: Universitas Sam Ratulangi Manado*, Vol.3 No.3 September. 2015.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi ke-2*, Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2009.
- Hasibuan Malayu, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Revisi.4*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Irawan, Rizki Andhi. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada P.D BPR Jepara Artha)", dalam *Jurnal*. Volume 4, (Nomor 4), Tahun 2016.
- John M. Ivancevuch dan dkk, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Edisi Ke-7 Jilid 1*, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Judge Stephen P. Robbins-Timothy A, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Jakarta : Salemba Empat, 2011.
- Khatib Ahmad, "Perbedaan Jabatan Fungsional dan Jabatan Struktural", <http://wikipns.com>, diakses pada tanggal 19 Maret 2018 pukul 21.00 WIB.
- Kuncoro Mudrajat, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Zifatama Publisher, 2010.

- Rahadi, Dedi Rianto, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Malang: Tunggul Mandiri Publishing, 2010.
- Riduan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung : Alfabeta, 2009.
- Rivai dan Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo, 2010.
- Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga: Power Macintosh, 2006.
- Ruslan Rosady, *Metode Penelitian Publik Relations dan Komunikasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia cet ke-7*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sudijono Anas, *Pengantar Statistika Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta 2004.
- Sukmadinata Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Supardi, *Manajemen Personalia II*, Yogyakarta : BPEE UII, 2009.
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Triatna Cepi, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Wahyuningsy Ratri, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Giant Hypermarket Pasteur Hyper Poin”, dalam *Jurnal Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi*, Vol. 5, No. 9, April 2017.
- Waryono Tri, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dalam *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol. 4, No. 2, April 2017, hlm. 45.
- Widjaja, A.W., *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Yakub Suardi dan Anto Tulim, “Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (PERSERO)”, dalam *Jurnal: STMIK Triguna Dharma*, 2015.

Daftar Riwayat Hidup

DATA PRIBADI

Nama : TUKMAIDA SIREGAR
Nim : 13 230 0132
Tempat/ tanggal lahir : Sihaborgoan, 25 September 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 13 dari 13 bersaudara
Alamat : Jalan Siparau Biara Sipamutung, Desa Sihaborgoan barumun,
Kecamatan Barumun Tengah, Kabupaten Padanglawas, Provinsi
Sumatera Utara
Agama : Islam

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : ALISUMAN SIREGAR
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : NURLIANA PARINDURI
Pekerjaan : Petani
Alamat : Jalan Siparau Biara Sipamutung, Kecamatan Barumun Tengah,
Kabupaten Padanglawas, Provinsi Sumatera Utara

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2002-2007 : SD Negeri 102250 Sihaborgoan
Tahun 2008-2010 : SMP N 1 Barumun Tengah
Tahun 2011-2013 : MAN Barumun Tengah
Tahun 2013-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN
Padangsidempuan

LEMBAR KUISIONER
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI
KASUS PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN
PADANGSIDIMPUAN)

A. Karakteristik Responden

- a) Nomor Responden : _____
- b) Umur : _____
- c) Jabatan : _____
- d) Pendidikan terakhir : _____
- e) Masa Kerja : _____

B. Petunjuk

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi yang dialami saat bekerja.
3. Pernyataan-pernyataan ini dinilai dengan memberikan tanda pada salah satu pilihan yang paling sesuai menurut Saudara. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:
 - Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5
 - Setuju (S) diberi bobot 4
 - Kurang Setuju (KS) diberi bobot 3
 - Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

ANGKET STRES KERJA

No	Pernyataan	Skor				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya					
2	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya sehingga membuat stres kerja.					
3	Sikap pemimpin dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif.					
4	Pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang Saya miliki menyebabkan timbulnya stres kerja pada saya.					
5	Target kerja yang tinggi membuat pegawai					

	menjadi tidak tenang dalam menjalankan pekerjaan.					
6	Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar.					
7	Beban pekerjaan saya terlalu berat bagi saya sehingga menimbulkan stres kerja.					
8	Ketersediaan sarana prasarana kerja membuat pegawai tidak stres dalam bekerja.					
9	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.					
10	Target karir yang dijanjikan membuat para pegawai stres dalam bekerja.					

ANGKET KINERJA

No	Pernyataan	Skor				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kualitas pekerjaan merupakan prioritas Saya dalam bekerja.					
2	Dalam bekerja Saya memenuhi standar kerja yang ditentukan.					
3	Saya selalu berusaha untuk mengembangkan kualitas kinerja.					
4	Saya berupaya dengan serius dalam menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
5	Kuantitas pekerjaan juga selalu menjadi perhatian Saya dalam bekerja.					
6	Saya selalu tepat waktu tiba dikantor sebagai gambaran kinerja yang baik.					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
8	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan kemampuan Saya.					
9	Saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu.					
10	Penilaian kinerja dari atasan membuat kinerja Saya meningkat.					

Lampiran 4

HASIL ANALISIS DATA

1. Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai (X)

Correlations

		Responde n_1	Responde n_2	Responde n_3	Responde n_4	Responde n_5	Responde n_6	Responde n_7	Responde n_8	Responde n_9	Responde n_10	Total
Responde n_1	Pearson Correlation	1	-.366	-.430(*)	-.294	-.304	-.181	-.057	-.398(*)	.233	.265	-.184
	Sig. (2-tailed)		.072	.032	.154	.139	.387	.786	.049	.263	.201	.378
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responde n_2	Pearson Correlation	-.366	1	.404(*)	.266	.275	.115	.247	.085	-.259	-.104	.393
	Sig. (2-tailed)	.072		.045	.199	.183	.583	.234	.686	.211	.621	.052
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responde n_3	Pearson Correlation	-.430(*)	.404(*)	1	.443(*)	.424(*)	.202	.605(**)	.335	.157	.360	.729(**)
	Sig. (2-tailed)	.032	.045		.026	.035	.333	.001	.102	.453	.077	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responde n_4	Pearson Correlation	-.294	.266	.443(*)	1	.583(**)	.197	.219	.295	.217	.453(*)	.690(**)
	Sig. (2-tailed)	.154	.199	.026		.002	.345	.293	.153	.298	.023	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responde n_5	Pearson Correlation	-.304	.275	.424(*)	.583(**)	1	.347	.153	.388	.309	.329	.707(**)
	Sig. (2-tailed)	.139	.183	.035	.002		.089	.465	.055	.133	.108	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responde n_6	Pearson Correlation	-.181	.115	.202	.197	.347	1	.121	.553(**)	.109	.200	.492(*)
	Sig. (2-tailed)	.387	.583	.333	.345	.089		.565	.004	.602	.339	.012

	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responde	Pearson											
n_7	Correlation	-.057	.247	.605(**)	.219	.153	.121	1	.075	-.081	.441(*)	.549(**)
	Sig. (2-tailed)	.786	.234	.001	.293	.465	.565		.723	.700	.027	.004
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responde	Pearson											
n_8	Correlation	-.398(*)	.085	.335	.295	.388	.553(**)	.075	1	.462(*)	.315	.594(**)
	Sig. (2-tailed)	.049	.686	.102	.153	.055	.004	.723		.020	.125	.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Reswpond	Pearson											
en_9	Correlation	.233	-.259	.157	.217	.309	.109	-.081	.462(*)	1	.412(*)	.450(*)
	Sig. (2-tailed)	.263	.211	.453	.298	.133	.602	.700	.020		.041	.024
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responde	Pearson											
n_10	Correlation	.265	-.104	.360	.453(*)	.329	.200	.441(*)	.315	.412(*)	1	.672(**)
	Sig. (2-tailed)	.201	.621	.077	.023	.108	.339	.027	.125	.041		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total	Pearson											
	Correlation	-.184	.393	.729(**)	.690(**)	.707(**)	.492(*)	.549(**)	.594(**)	.450(*)	.672(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.378	.052	.000	.000	.000	.012	.004	.002	.024	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

2. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Y)

Correlations

		Responden_1	Responden_2	Responden_3	Responden_4	Responden_5	Responden_6	Responden_7	Responden_8	Responden_9	Responden_10	Total
Responden_1	Pearson Correlation	1	.832(**)	.044	.749(**)	.457(*)	.230	.316	-.100	.037	.262	.653(**)
	Sig. (2-tailed)		.000	.835	.000	.022	.268	.123	.634	.860	.206	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responden_2	Pearson Correlation	.832(**)	1	.072	.804(**)	.507(**)	.285	.285	-.098	.043	.453(*)	.703(**)
	Sig. (2-tailed)	.000		.734	.000	.010	.167	.167	.642	.839	.023	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responden_3	Pearson Correlation	.044	.072	1	.443(*)	.220	.238	.391	.345	.296	.349	.500(*)
	Sig. (2-tailed)	.835	.734		.026	.291	.251	.053	.092	.151	.087	.011
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responden_4	Pearson Correlation	.749(**)	.804(**)	.443(*)	1	.469(*)	.389	.531(**)	.217	.169	.435(*)	.835(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026		.018	.055	.006	.298	.419	.030	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responden_5	Pearson Correlation	.457(*)	.507(**)	.220	.469(*)	1	.580(**)	.580(**)	.385	.340	.328	.767(**)
	Sig. (2-tailed)	.022	.010	.291	.018		.002	.002	.057	.096	.109	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responden_6	Pearson Correlation	.230	.285	.238	.389	.580(**)	1	.569(**)	.248	.046	.219	.554(**)

	Sig. (2-tailed)	.268	.167	.251	.055	.002		.003	.232	.826	.293	.004
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responde n_7	Pearson Correlation	.316	.285	.391	.531(**)	.580(**)	.569(**)	1	.501(*)	.356	.219	.724(**)
	Sig. (2-tailed)	.123	.167	.053	.006	.002	.003		.011	.081	.293	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responde n_8	Pearson Correlation	-.100	-.098	.345	.217	.385	.248	.501(*)	1	.245	.096	.405(*)
	Sig. (2-tailed)	.634	.642	.092	.298	.057	.232	.011		.237	.647	.045
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Reswpond en_9	Pearson Correlation	.037	.043	.296	.169	.340	.046	.356	.245	1	.236	.494(*)
	Sig. (2-tailed)	.860	.839	.151	.419	.096	.826	.081	.237		.257	.012
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Responde n_10	Pearson Correlation	.262	.453(*)	.349	.435(*)	.328	.219	.219	.096	.236	1	.589(**)
	Sig. (2-tailed)	.206	.023	.087	.030	.109	.293	.293	.647	.257		.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total	Pearson Correlation	.653(**)	.703(**)	.500(*)	.835(**)	.767(**)	.554(**)	.724(**)	.405(*)	.494(*)	.589(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.000	.004	.000	.045	.012	.002	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Lampiran 10

Tabel t (Pada Taraf signifikan 5%)
1 Sisi (0,05) dan 2 Sisi (0,025)

DF	Signifikan		DF	Signifikan		DF	Signifikan	
	0,05	0,025		0,05	0,025		0,05	0,025
1	6,314	12,706	34	1,691	2,032	67	1,668	1,996
2	2,920	4,303	35	1,690	2,030	68	1,668	1,995
3	2,353	3,182	36	1,688	2,028	69	1,667	1,995
4	2,132	2,776	37	1,687	2,026	70	1,667	1,994
5	2,015	2,571	38	1,686	2,024	71	1,667	1,994
6	1,943	2,447	39	1,685	2,023	72	1,666	1,993
7	1,895	2,365	40	1,684	2,021	73	1,666	1,993
8	1,860	2,306	41	1,683	2,020	74	1,666	1,993
9	1,833	2,262	42	1,682	2,018	75	1,665	1,992
10	1,812	2,228	43	1,681	2,017	76	1,665	1,992
11	1,796	2,201	44	1,680	2,015	77	1,665	1,991
12	1,782	2,179	45	1,679	2,014	78	1,665	1,991
13	1,771	2,160	46	1,679	2,013	79	1,664	1,990
14	1,761	2,145	47	1,678	2,012	80	1,664	1,990
15	1,753	2,131	48	1,677	2,011	81	1,664	1,990
16	1,746	2,120	49	1,677	2,010	82	1,664	1,989
17	1,740	2,110	50	1,676	2,009	83	1,663	1,989
18	1,734	2,101	51	1,675	2,008	84	1,663	1,989
19	1,729	2,093	52	1,675	2,007	85	1,663	1,988
20	1,725	2,086	53	1,674	2,006	86	1,663	1,988
21	1,721	2,080	54	1,674	2,005	87	1,663	1,988
22	1,717	2,074	55	1,673	2,004	88	1,662	1,987
23	1,714	2,069	56	1,673	2,003	89	1,662	1,987
24	1,711	2,064	57	1,672	2,002	90	1,662	1,987
25	1,708	2,060	58	1,672	2,002	91	1,662	1,986
26	1,706	2,056	59	1,671	2,001	92	1,662	1,986
27	1,703	2,052	60	1,671	2,000	93	1,661	1,986
28	1,701	2,048	61	1,670	2,000	94	1,661	1,986
29	1,699	2,045	62	1,670	1,999	95	1,661	1,985
30	1,697	2,042	63	1,669	1,998	96	1,661	1,985
31	1,695	2,040	64	1,669	1,998	97	1,661	1,985
32	1,694	2,037	65	1,669	1,997	98	1,661	1,984
33	1,692	2,035	66	1,668	1,997	99	1,660	1,984

**Tabel r (Pada Taraf signifikan 5%)
1 Sisi (0,05) dan 2 Sisi (0,025)**

DF	Signifikan		DF	Signifikan		DF	Signifikan	
	0,05	0,025		0,05	0,025		0,05	0,025
1	0.9877	0.9969	34	0.2785	0.3291	67	0.1997	0.2369
2	0.9000	0.9500	35	0.2746	0.3246	68	0.1982	0.2352
3	0.8054	0.8783	36	0.2709	0.3202	69	0.1968	0.2335
4	0.7293	0.8114	37	0.2673	0.3160	70	0.1954	0.2319
5	0.6694	0.7545	38	0.2638	0.3120	71	0.1940	0.2303
6	0.6215	0.7067	39	0.2605	0.3081	72	0.1927	0.2287
7	0.5822	0.6664	40	0.2573	0.3044	73	0.1914	0.2272
8	0.5494	0.6319	41	0.2542	0.3008	74	0.1901	0.2257
9	0.5214	0.6021	42	0.2512	0.2973	75	0.1888	0.2242
10	0.4973	0.5760	43	0.2483	0.2940	76	0.1876	0.2227
11	0.4762	0.5529	44	0.2455	0.2907	77	0.1864	0.2213
12	0.4575	0.5324	45	0.2429	0.2876	78	0.1852	0.2199
13	0.4409	0.5140	46	0.2403	0.2845	79	0.1841	0.2185
14	0.4259	0.4973	47	0.2377	0.2816	80	0.1829	0.2172
15	0.4124	0.4821	48	0.2353	0.2787	81	0.1818	0.2159
16	0.4000	0.4683	49	0.2329	0.2759	82	0.1807	0.2146
17	0.3887	0.4555	50	0.2306	0.2732	83	0.1796	0.2133
18	0.3783	0.4438	51	0.2284	0.2706	84	0.1786	0.2120
19	0.3687	0.4329	52	0.2262	0.2681	85	0.1775	0.2108
20	0.3598	0.4227	53	0.2241	0.2656	86	0.1765	0.2096
21	0.3515	0.4132	54	0.2221	0.2632	87	0.1755	0.2084
22	0.3438	0.4044	55	0.2201	0.2609	88	0.1745	0.2072
23	0.3365	0.3961	56	0.2181	0.2586	89	0.1735	0.2061
24	0.3297	0.3882	57	0.2162	0.2564	90	0.1726	0.2050
25	0.3233	0.3809	58	0.2144	0.2542	91	0.1716	0.2039
26	0.3172	0.3739	59	0.2126	0.2521	92	0.1707	0.2028
27	0.3115	0.3673	60	0.2108	0.2500	93	0.1698	0.2017
28	0.3061	0.3610	61	0.2091	0.2480	94	0.1689	0.2006
29	0.3009	0.3550	62	0.2075	0.2461	95	0.1680	0.1996
30	0.2960	0.3494	63	0.2058	0.2441	96	0.1671	0.1986
31	0.2913	0.3440	64	0.2042	0.2423	97	0.1663	0.1975
32	0.2869	0.3388	65	0.2027	0.2404	98	0.1654	0.1966
33	0.2826	0.3338	66	0.2012	0.2387	99	0.1646	0.1956

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1

Wawancara peneliti

DOKUMENTASI PENELITIAN



Peneliti memberikan angket kepada responden.



Peneliti memberikan angket kepada responden Nulela Sari SE.



Peneliti memberikan angket kepada Rodame Monitorir Napitupuluh.



Responden sedang mengisi angket.



Responden mengisi angket yang diberikan oleh responden.



Peneliti memberikan angket kepada responden Ja'far Nasution.



Responden memberikan angket kepada ibu Julaika Matondang.



Bapak Mukti Ali selaku responden mengisi angket.



Peneliti memberikan angket kepada responden bapak Ali Hardana.



Peneliti memberikan angket kepada ibu Rini Hayati.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Dewan Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpun bersama penguji lainnya yang diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpun Berdasarkan Surat Keputusan Nomor :
/In.14/G1/G.6/PP.01.1/02/2019 tanggal 13 Maret 2019, setelah memperhatikan dan mahasiswa

Nama : Tukmaida Siregar
NIM : 132300132
Konsentrasi : Ekonomi Syariah / Manajemen Bisnis

Dengan ini menyatakan LULUS, LULUS-BERSYARAT, MENGULANG DALAM UJIAN
Mata kuliah FEBI IAIN Padangsidimpun dengan nilai Ujian Munaqasyah 77,35 (B.)
dan nilai Ujian Komprehensif 68,75 (...C...), sehingga menjadi nilai Skripsi 70,5

Dengan demikian mahasiswa tersebut telah menyelesaikan seluruh beban studi yang ditetapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan memperoleh yudisium :

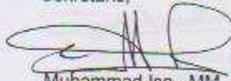
UNLAUDE : 3,50 – 4,00
WAT BAIK : 3,00 – 3,49
BAIK : 2,50 – 2,99
CUKUP : 2,00 – 2,49
DAK LULUS : 0,00 – 1,99

Dengan Indeks Prestasi Kumulatif 3,10. Oleh karena itu kepadanya diberikan hak gelar SARJANA EKONOMI (SE) dalam ilmu Ekonomi Syariah dan segala hak yang menyertainya.

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas terdaftar sebagai alumni ke : 514

Padangsidimpun, 13 Maret 2019
Panitia Ujian Munaqasyah

Sekretaris,


Muhammad Isa., MM

NIP : 198006052011011003

Kamaluddin, M.Ag
NIP: 1961021961031001

Penguji :

Kamaluddin, M.Ag

Muhammad Isa., MM

Mawadi Lubis, SE., M.Si

Rudi Gautama Siregar., MM

1. 
2. 
3. 



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-150/In.14/G.6a/PP.00.9/11/2017 Padangsidimpuan, 20 November 2017

Tempat : -
Perihal : Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi

Bapak/Ibu:
Eudi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
Ari Damisa, M.E.I

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Yang hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim
Penyidikan Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan Judul Skripsi mahasiswa tersebut di
atas ini sebagai berikut:

Nama : Tukmaida Siregar
NIM : 13 230 0132
Jurusan : Ekonom Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam) IAIN Padangsidimpuan

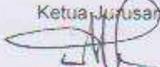
Diharapkan kepada Bapak/Ibu agar bersedia menjadi pembimbing mahasiswa
tersebut dalam penulisan proposal dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kesediaan dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Demikian

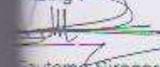

Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128200112 1 001

Ketua Jurusan

Muhammad Isa, ST, MM
NIP. 19800605201101 1 003

Pernyataan Kesiediaan Sebagai Pembimbing

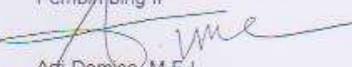
~~Bersedia / Tidak Bersedia~~

~~Pembimbing I~~


Eudi Gautama Siregar, S.Pd., M.M
NIP. 19750103 200212 1 001

~~Bersedia / Tidak Bersedia~~

~~Pembimbing II~~


Ari Damisa, M.E.I

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

B-205 /In.14/G/TL.00/3/2018

26 Maret 2018

Mohon Izin Pra Riset

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Padangsidempuan

Padangsidempuan

Salam
Waikum Wr.Wb

Yang terhormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan
Yang saya hormat, dengan ini saya memberitahukan bahwa:

Nama : Tukmaida Siregar
NIM : 132300132
Kelas : X (Sepuluh)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Saya adalah seorang Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Stres terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis IAIN Padangsidempuan)".

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

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

Salam
Waikum Wr.Wb.



Dekan,

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

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 Faksimile (0634) 24022

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : B- 164/In.14/G/PP.00.9/4/2018

anda tangan dibawah ini :

: Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
: 19731128 200112 1 001
: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
: IAINPadangsidimpuan

izin kepada :

: Tukmaida Siregar
: 132300132
: X (Sepuluh)
: Ekonomi Syariah
: Ekonomi dan Bisnis Islam

melaksanakan penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidimpuan dalam rangka penulisan skripsi yang bersangkutan dengan judul
"Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam) IAIN Padangsidimpuan".

Surat Izin Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat
melakukan penelitian tersebut dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.

Padangsidimpuan, 10 April 2018
Dekan,



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

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

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

In. 14/G. 1/TL. 00/10/2018
Mohon Izin Riset

17 Oktober 2018

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Padangsidempuan

Yth. Bapak, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan
di bawah:

Nama : Tukmaida Siregar
No. P. : 132300132
Tingkat : XI (Sebelas)
Jurusan Studi : Ekonomi Syariah
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam

Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Stres Kerja
Pegawai (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Negeri Padangsidempuan)".

Dengan demikian, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data
yang dimaksud judul di atas.

Dengan surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan,



Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22060 Faximile (0634) 24022

2165/In.14/G.1/TL.00/11/2018

6 Nopember 2018

Izin Penelitian

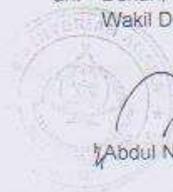
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Padangsidempuan

Sehubungan dengan surat Permohonan Wakil Dekan Bidang Akademik
Ekonomi dan Bisnis Islam Nomor : 1880/In.14/G.1/TL.00/10/2018 Tanggal 17
Oktober 2018 tentang Mohon Izin Riset, dengan ini Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan memberikan izin riset kepada :

- : Tukmaida Siregar
- : 132300132
- : XI (Sebelas)
- : Ekonomi Syariah
- : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan
- : "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri Padangsidempuan)".

Surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Abdul Nasser Hasibuan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

SURAT VALIDASI

Sehubungan bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Rodame Monitorir Napitupulu, M.M

Adapun memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket yang ditujukan untuk penelitian yang berjudul: **PENGARUH STRES KRTJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PADANGSIDIMPUAN).**

Yang oleh:

Nama : Tukmaida Siregar

NPM : 13 230 0132

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : ES-3 MB

Adapun yang saya berikan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki angket stres kerja dan angket kinerja
2. Menambah dengan penulisan Iyo

Sehingga harapan, masukan dan penilaian yang saya berikan dapat digunakan untuk meningkatkan dan memperoleh kualitas angket pelatihan, motivasi, dan produktivitas

Padangsidempuan, Mei 2018



Rodame Monitorir Napitupulu, M.M
NIP. 198411302018 01 2001