



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, Tbk CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh:

RISKI SUSILO
NIM. 11 220 0079

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

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

PADANGSIDIMPUAN

2016



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, Tbk CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

Oleh:

**RISKI SUSILO
NIM. 11 220 0079**

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing I

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Pembimbing II

Muhammad Isa, S.T, M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

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

2016



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

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022 KodePos 22733

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan Menyebut Nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha
Penyayang

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RISKI SUSILO

Nim : 11 220 0079

Fakultas/jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/PS-2

Judul skripsi : **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Cabang Padangsidimpuan**

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

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

Padangsidimpuan, 20 Maret 2016

Saya yang menyatakan,



Riski Susilo
NIM. 11 220 0079



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

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022 Kode Pos 22733

Hal : Skripsi

a.n. **RISKI SUSILO**

Lampiran : 7 (tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 18 Desember 2015

Kepada Yth:

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Padangsidimpuan

Di

Padangsidimpuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **RISKI SUSILO** yang berjudul :**"PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG PADANGSIDIMPUAN"**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam Ilmu Perbankan Syariah IAIN Padangsidimpuan. Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang Munaqosyah. Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

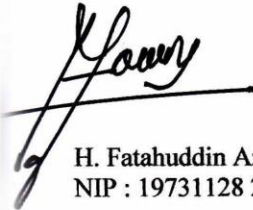
Pembimbing II

Muhammad Isa, S.T, M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

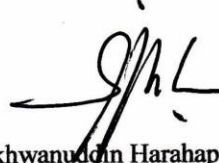
NAMA : Riski Susilo
NIM : 11220 0079
**JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.
Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan**

Ketua



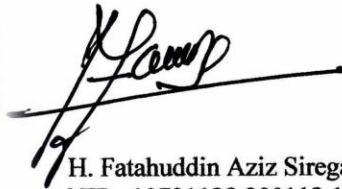
H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP : 19731128 200112 1 001

Sekretaris



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

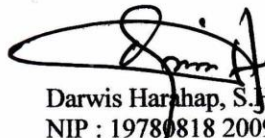
Anggota



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



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



Darwis Harahap, S.H., M.Si
NIP : 19780818 200901 1 015



Rukiah, SE., M.Si
NIP : 11760324 200604 2 002

Pelaksanaan sidang munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Tanggal : 17 Februari 2016
Hasil/Nilai : 72, 75 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3, 14
Predikat : AMAT BAIK



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

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022 Kode Pos 22733

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, Tbk CABANG PADANGSIDIMPUAN**

NAMA : **RISKI SUSILO**

NIM : **11 220 0079**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
dalam ilmu perbankan syariah

Padangsidimpuan, April 2016
Dekan,

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

ABSTRAK

Nama : RISKI SUSILO

Nim : 11 220 0079

Jurusan : Perbankan Syariah

Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK CABANG PADANGSIDIMPUAN

Skripsi ini berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang keuangan semua karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan dituntut lebih terhadap hasil kinerjanya. Sehingga sebagian karyawan merasa beban kerjanya terlalu berat. Sebagian karyawan juga kurang menyukai peraturan-peraturan yang dikeluarkan pimpinan. Dengan masalah-masalah tersebut, dapat memicu timbulnya stres kerja terhadap karyawan.

Sejalan dengan masalah yang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Penelitian ini penelitian kuantitatif, menggunakan analisis data dengan persamaan regresi linear sederhana dan didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, serta uji linearitas. Pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0. Populasi penelitian ini adalah 31 orang karyawan dan sekaligus menjadi responden penelitian. Hal ini dilakukan karena jika jumlah populasi kurang dari 100 unit, maka otomatis seluruhnya diteliti. Sedangkan instrumen pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket).

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil Uji koefisien Determinasi (R^2) antara stres kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.526 (52,6%) yang artinya stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,6%, dan sisanya sebanyak 47,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 37,937 - 0,0512x$, artinya setiap peningkatan stres kerja (X) sebesar 1 satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,0512 satuan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti merasakan kelapangan hati dan kejernihan pikiran sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dalam waktu yang tidak terlalu lama. Salawat dan salam ke ruh baginda junjungan alam Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan nikmat Iman dan Islam dengan penuh cinta dan kasih sayang kepada seluruh ummat diseluruh alam.

Untuk mengakhiri perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan, maka menyusun skripsi merupakan salah satu tugas yang harus diselesaikan untuk mendapat gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) Jurusan Perbankan Syariah, Skripsi ini berjudul: **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.**

Dalam menyusun skripsi ini peneliti banyak mengalami hambatan dan rintangan. Namun berkat bantuan dan bimbingan dari dosen pembimbing, keluarga dan rekan seperjuangan, baik yang bersifat material maupun inmaterial, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Oleh sebab itu peneliti mengucapkan banyak terima kasih utamanya kepada:

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

Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

3. Ibu Rosnani Siregar, M.Ag. dan bapak Muhammad Isa, S.T, M.M yang merupakan pembimbing I dan II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Abdul Nasser Hasibuan, M. Si, sebagai Ketua Jurusan Perbankan Syariah ibu Nofinawati, M.A sebagai Sekretaris Jurusan, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak M. Helmi selaku Branch Manager Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan Mahasiswa yang selalu memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi di lingkungan IAIN Padangsidempuan.
8. Teristimewa keluarga tercinta (Ayahanda Burhanuddin Siregar, ibunda Sulamina saudara/i saya Diana Siregar, Amasrun Siregar dan Nurhana Siregar) yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moral dan materi demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan skripsi sekaligus studi di IAIN Padangsidempuan. Semoga Allah nantinya memberikan balasan pahala yang berlimpah atas segenap dukungan dan pengorbanan yang telah mereka curahkan.

Bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah bapak/ibu dan saudara-saudari berikan amatlah berharga, dan peneliti tidak dapat membalasnya. Semoga Allah dapat memberi imbalan dari apa yang telah Bapak/Ibu dan saudara-saudari berikan kepada peneliti.

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

Padangsidempuan, Desember 2015

Peneliti

Riski Susilo

NIM. 11 220 0079

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Pengesahan	
Surat Pernyataan Pembimbing	
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi	
Berita Acara Ujian Munaqasyah	
Lembar Pengesahan Dekan FEBI IAIN Padangsidimpuan	
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Defenisi Operasional Variabel.....	6
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Kegunaan Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORITIS	10
A. Kerangka Teori	10
1. Pengaruh	10
2. Stres Kerja.....	10
a. Pengertian Stres Kerja.....	10
b. Macam-Macam Stres	11
c. Sumber-Sumber Stres.....	12
d. Penyebab Stres Kerja	12
e. Akibat Stres kerja.....	13
f. Mengindari Tuntutan Cacat Akibat Stres.....	14
g. Pendekatan Stres	15
h. Cara Mengatasi Stres.....	18
3. Kinerja	20
a. Pengertian Kinerja.....	20
b. Tujuan Penilaian Kinerja.....	21
c. Metode Penilaian Kinerja.....	23
4. Karyawan	24
5. Kinerja Karyawan Dalam Islam	25
B. Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Pikir.....	28

D. Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
B. Jenis Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	31
D. Sumber Data	32
E. Instrumen Pengumpulan Data	32
1. Validitas dan reliabilitas	34
2. Normalitas dan Linearitas	35
3. Regresi Linear Sederhana dan Koefisien Determinasi	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Gambaran Umum Perusahaan	38
B. Struktur Organisasi	40
C. Job Description	42
D. Profil Responden	53
E. Uji Instrumen	55
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas	60
3. Uji Normalitas	61
4. Uji Linearitas	62
5. Regresi Linear Sederhana dan Koefisien Determinasi	63
F. Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Defensi Opsional Variabel	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban	33
Tabel 3.2 Kisi-kisi Angket Stres Kerja dan Kinerja	33
Tabel 4.1 Profil Responden.....	53
Tabel 4.2 Hasil Rekapitulasi Angket Stres Kerja	54
Tabel 4.3 Hasil Rekapitulasi Angket Kinerja	54
Tabel 4.4 Uji Validitas Stres Kerja (X)	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X).....	57
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja (Y).....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	59
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Stres Kerja (X)	60
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	61
Tabel 4.10 One Sample Kolmogorov smirnov	62
Tabel 4.11 Uji Linearitas.....	63
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Sederhana.....	64
Tabel 4.13 Uji t	66
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Pikir.....	29
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena karyawan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi, karyawan tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.¹

Dalam mengelola SDM, aspek-aspek penting yang harus diperhatikan adalah penerimaan, pelatihan, pembinaan, dan pengembangan, serta motivasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama bagi manajemen, dan dapat dijadikan sebagai indikator penting atas pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.²

¹ Melayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 10.

² Ikatan Bankir Indonesia. *Mengelola Bank Syariah*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 172.

Jadi dalam setiap organisasi Sumber Daya Manusia sangatlah dibutuhkan, tanpa adanya sumber daya manusia roda perputaran sebuah organisasi tidak akan berjalan, baik itu organisasi kemasyarakatan maupun organisasi perusahaan yang bergerak dibidang keuangan, khususnya bank syariah.

Kehadiran bank syariah yang bebas bunga memiliki signifikansi tersendiri bagi Komite Nasional Keuangan Syariah dalam upaya pembangunan ekonomi Nasional. Sistem perbankan nasional didominasi dengan sistem bunga yang bagi sebagian besar masyarakat menengah kebawah merupakan permasalahan krusial, karena dibebani oleh pikiran bukan saja pengembalian pinjaman pokok, tetapi juga pada pengembalian bunga.

Seiring berkembangnya zaman, perbankan syariah di Indonesia juga cukup berkembang pesat, dibandingkan dengan awal dibentuknya pada tahun 1991. Pada saat itu Majelis Ulama Indonesia mengadakan musyawarah untuk mendirikan bank syariah di Indonesia, sehingga didirikanlah Bank Muamalat sebagai bank syariah pertama di Indonesia. Akan tetapi, perbankan syariah bukan tidak memiliki kendala dalam perkembangannya dari mulai berdirinya hingga saat ini.

Sebagai sebuah lembaga keuangan yang masih relatif baru, keberadaan bank syariah merupakan keberhasilan dan kebanggaan tersendiri bagi umat Islam yang konsisten melaksanakan ajaran agama. Dengan kondisi keberadaannya yang relatif

baru bank syariah menghadapi beberapa problema.³ Dari sekian banyak problema yang dialami bank syariah di Indonesia salah satunya ialah Sumber Daya Insani.

Begitu juga dengan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan yang selanjutnya akan dicantumkan peneliti sebagai BMI Cabang Padangsidimpuan, merupakan lembaga keuangan syariah dan juga cabang dari Bank Muamalat Indonesia, Tbk yang berpusat di Jakarta. BMI Cabang Padangsidimpuan menaungi beberapa CAPEM (Cabang Pembantu) meliputi, CAPEM Sibolga, Sibuhuan, Panyabungan, Dan Rantau Parapat.

Dalam menjalankan kegiatannya, BMI Cabang Padangsidimpuan berbentuk organisasi lini dan staf dengan ciri satu bagian terkait atau memiliki hubungan pekerjaan yang saling membantu bagian lainnya, misalnya bagian pembiayaan tidak akan bisa menyalurkan dana apabila tidak dibantu oleh bagian pengumpul dana.⁴ Oleh karena itu, sebagai perusahaan, BMI Cabang Padangsidimpuan sangat membutuhkan Sumber Daya Insani yang berkualitas.

Transformasi Sumber Daya Insani (SDI) BMI Cabang Padangsidimpuan dalam aspek kuantitas maupun kualitas terus berlangsung sebagai bagian dari proses transformasi Bank ini sejak tahun 2009. Pada tahun 2013, BMI Cabang Padangsidimpuan memberikan prioritas pada program *zero gap man power need*, untuk terus mengejar pemenuhan kebutuhan SDI dari sisi kuantitas sejalan dengan pesatnya pertumbuhan usaha di beberapa tahun sebelumnya, serta dari sisi kualitas

³ Muhammad, *Bank syariah*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), hlm. 39.

⁴Bank Muamalat, *Job Description*.

melakukan penyesuaian kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan terutama guna menunjang implementasi strategi *line of business* ke depan. Keseluruhan upaya pengembangan tersebut dilakukan secara konsisten untuk membentuk Sumber Daya Insani BMI Cabang Padangsidempuan yang Islami, Modern dan Profesional.⁵

BMI Cabang Padangsidempuan dipilih peneliti untuk melaksanakan penelitian karena karyawan bank tersebut sangat berpotensi mengalami stres kerja. Stres kerja ini akan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Seperti yang telah ditemukan peneliti saat survei awal di BMI Cabang Padangsidempuan, dimana ada karyawan yang merasa resah ketika tidak tercapainya target bulanan di unit marketing, karena nantinya akan mendapat teguran dari pimpinan ketika melaksanakan *briefing* setiap pagi.⁶

Adanya peraturan-peraturan pimpinan yang kurang disukai oleh sebagian karyawan, salah satu contohnya, pimpinan perusahaan tidak memperbolehkan karyawan laki-laki merokok baik di dalam maupun di luar kantor. Padahal sebagian besar karyawan laki-laki pecandu rokok, sehingga karyawan yang ingin merokok sangat keberatan dengan peraturan ini.⁷

Di unit *Customer Service* karyawan harus mampu menjelaskan semua produk yang ada kepada nasabah, dan itu harus sesuai dengan *Job Description* yang

⁵Annual Report 2013 Bank Muamalat Indonesia, hlm. 105.

⁶Wawancara Dengan Karyawan BMI Cabang Padangsidempuan, September 2015.

⁷Wawancara Dengan Karyawan BMI Cabang Padangsidempuan, September 2015.

diberikan, terkadang karyawan merasa tertekan dengan beban kerja yang berat ditambah dengan tuntutan penguasaan informasi dan data tentang semua produk yang terkadang belum disosialisasikan secara maksimal kepada karyawan, sehingga mereka tidak maksimal dalam melayani nasabah.⁸ Dari beberapa fenomena, yang diuraikan peneliti semuanya dapat memicu stres bagi karyawan.

Selanjutnya, stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.⁹

Terbukti bahwa masalah-masalah tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yaitu, karyawan sering keluar kantor ketika jam kerja hanya untuk sarapan maupun merokok, banyak karyawan yang bermain game ketika jam kerja. Sehingga target bulanan semakin sering tidak tercapai.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian yang akan dilaksanakan di Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan dengan judul penelitian **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan”**.

⁸ Wawancara Dengan Karyawan BMI Cabang Padangsidimpuan, September 2015.

⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 300.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah, yaitu :

1. Sebagian karyawan tidak menyukai peraturan yang dikeluarkan pimpinan.
2. banyak karyawan yang merasa resah akibat beban kerja yang terlalu berat.
3. Kinerja karyawan masih belum maksimal.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini fokus membahas topik penelitian dan tidak meluas keluar dari topik penelitian maka penelitian ini dibatasi hanya membahas pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di BMI Cabang Padangsidempuan. Alasan lainnya adalah karena keterbatasan dana, waktu, tenaga, dan ilmu yang dimiliki peneliti.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: Adakah pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMI Cabang Padangsidempuan ?

E. Defenisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian, maka akan dijelaskan defenisi operasional dari judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMI Cabang Padangsidempuan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Defenisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Stres Kerja (X)	Stres kerja secara sederhana didefenisikan sebagai memburuknya keadaan emosi dan fisik dalam hidup ketika melakukan pekerjaan. ¹⁰	Beban kerja berlebih	<i>Skala Likert</i>
			Tekanan pimpinan	
			Waktu dan peralatan kurang memadai.	
			Masalah-masalah keluarga.	
			Konflik antara pimpinan dan kelompok kerja	
			Balas jasa yang terlalu rendah	
	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. ¹¹ Karyawan: orang yang bekerja pada suatu lembaga. ¹²	Disiplin	<i>Skala Likert</i>
			Penyelesaian tugas	
			Tanggung jawab	
			Kemandirian	
			Kualitas	

F. Tujuan Penelitian

¹⁰ Patricia Buhler, *Manajemen Skills*, (Jakarta: Prenada, 2007), hlm. 362.

¹¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 548.

¹² Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), hlm. 208.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan, yaitu: Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMI Cabang Padangsidimpuan.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, dapat menjadi sebuah acuan dalam mengantisipasi, mendeteksi, dan mengatasi Stres Kerja yang dialami oleh karyawan di BMI Cabang Padangsidimpuan.
2. Bagi dunia akademisi, dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai Stres Kerja.
3. Bagi masyarakat, agar lebih mengetahui lebih dekat kondisi karyawan di BMI Cabang Padangsidimpuan.
4. Bagi peneliti, untuk meningkatkan pengetahuan mengenai Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam meningkatkan profitabilitas di dalam sebuah perusahaan.

H. Sistematika Pembahasan

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

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

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

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

Bab IV, bab ini merupakan bab yang berisi tentang analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di BMI Cabang Padangsidimpuan.

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya tarik yang ada atau timbul dari sesuatu baik ia manusia maupun benda yang dapat membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹³ Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu hal yang tidak dapat dilihat namun dapat dirasakan keberadaan dan kegunaannya dalam kehidupan maupun aktivitas manusia yang bisa berdampak negatif maupun positif.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Pengertian stres dapat dilihat dari dua segi yakni:

- 1) Stres menurut pengertian etimologi adalah: satu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikis.¹⁴
- 2) Stres menurut pengertian terminologi adalah: satu keadaan yang ada dalam diri seseorang dimana ia mengalami tekanan atau gangguan yang

¹³ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 849.

¹⁴ Amini, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2004), hlm. 78.

lebih besar dari daya ketahanannya untuk menanggung beban yang ia terima.¹⁵

Stres kerja menurut Soesmalijah Soewondo adalah “suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi psikologis, dan perilaku”.¹⁶ Jadi, dapat disimpulkan stres kerja merupakan respon tubuh seseorang dalam menghadapi masalah ketika melaksanakan pekerjaan. Sebagaimana firman Allah dalam al-quran surah Al Israa ayat 84:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ ۖ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.¹⁷

Stres kerja timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi.¹⁸

b. Macam Macam Stres

Ada 5 macam-macam stres yaitu:

1) Stres Bersumber dari Pribadi.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 78.

¹⁶ H. Suanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 255.

¹⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV. Jaya Sakti, 1989), hlm. 437.

¹⁸ Malayu S Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 204.

- 2) Stres Pekerjaan.
- 3) Stres Lingkungan.
- 4) Stres Dalam Persektif Agama.
- 5) Stres Psikososial.¹⁹

c. Sumber-Sumber Stres

- 1) Lingkungan Kerja, hal-hal yang terdapat dalam lingkungan kerja dapat menjadi sumber stres.
- 2) Lingkungan Pada Umumnya, kondisi lingkungan yang kurang memadai dapat menimbulkan stres, misalnya lingkungan perumahan yang kumuh, sarana yang kurang, banyaknya gangguan keamanan.
- 3) Diri Pribadi, beberapa ciri pribadi tertentu sangat erat kaitannya dengan perwujudan beberapa perilaku dalam menghadapi beberapa tantangan yang datang dari dalam atau luar dirinya.²⁰

d. Penyebab Stres Kerja

¹⁹Nanat Fatah Natsir, *Psikologi Manajemen*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hlm. 192.

²⁰*Ibid*, hlm. 186.

Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan kekurangmengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.²¹

Faktor-faktor penyebab stres kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang berlebihan.
- 3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.²²

Dari beberapa poin yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa penyebab stres kerja secara keseluruhan adalah lingkungan yang mencakup seorang pemimpin, rekan kerja, beban kerja, dan juga keluarga adalah pemeran utama yang berada dalam lingkungan tersebut.

e. Akibat Stres Kerja

Ada tiga macam akibat dari stres kerja yaitu:

- 1) Gejala Fisiologis

²¹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 107.

²² *Ibid*, hlm. 204.

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh ilmu kesehatan dan medis. Penelitian ini membawa kepada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.²³

2) Gejala Fisiologis

Stres dapat mengakibatkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja, kenyataannya adalah "efek fisiologis yang ada dan sederhana" dari stres.²⁴

3) Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam bentuk produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.²⁵

f. Menghindari Tuntutan Cacat Akibat Stres

²³Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 375.

²⁴*Ibid*, hlm. 376.

²⁵*Ibid*, hlm. 377.

Selain alasan-alasan manusiawi untuk mengurangi stres, ada juga alasan hukum dan ekonomi yang baik. Telah diperkirakan bahwa tuntutan cacat berhubungan dengan stres dan bertanggung jawab atas semua tuntutan penyakit jabatan.²⁶ Untuk menghindari tuntutan cacat akibat stres ada beberapa langkah yang harus dijalankan yaitu sebagai berikut:

1) Melatih Penyelia Secara Memadai

Buatlah mereka sadar akan implikasi cacat yang mungkin terjadi akibat stres. Latihlah mereka dalam hal keterampilan interpersonal, evaluasi kinerja, komunikasi, disiplin dan pemecatan, serta bahan-bahan lain seperti konflik manajemen.²⁷

2) Menerima Karyawan Secara Bijaksana

Pastikan anda melakukan yang terbaik untuk mempekerjakan karyawan yang tepat pada pekerjaan yang tepat dan memberikan mereka pra-tinjauan yang realistis tentang apa saja yang menjadi pekerjaan mereka. periksalah rujukan secara cermat, dan perhatikan bagaimana karyawan yang melamar bertindak dalam wawancara, karena wawancara itu sendiri merupakan suatu situasi stres.²⁸

g. Pendekatan Stres Kerja

²⁶Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Perhallindo, 1997), hlm. 329.

²⁷*Ibid*, hlm. 329.

²⁸*Ibid*, hlm. 329.

Terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan, karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja alasan kemanusiaan, tetapi juga pengaruhnya juga terhadap prestasi semua aspek efektivitas dari perusahaan dari keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.²⁹

1) Pendekatan Individu

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan teknik penerapan manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial.³⁰

Orang dapat mengajar diri mereka sendiri untuk mengurangi ketegangan melalui teknik-teknik relaksasi melalui meditasi, hipnosis, *biofeedback* (teknik pengendali fisiologis). Tujuannya adalah untuk mencapai keadaan relaksasi yang dalam, di mana seseorang secara fisik merasa santai, terbebas dari lingkungan terdekat, dan terlepas dari sensasi tubuh. Relaksasi mendalam selama 15 atau 20 menit per hari mampu melepaskan ketegangan dan memberikan rasa damai yang

²⁹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 1008.

³⁰ Stepen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Opcit*, hlm. 378.

nyata. Yang penting, perubahan-perubahan positif signifikan dalam detak jantung, tekanan darah, dan faktor-faktor psikologis lainnya timbul karena mencapai kondisi relaksasi yang mendalam.³¹

2) Pendekatan Organisasi

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran, dikendalikan oleh manajemen. Dengan sendirinya, faktor-faktor tersebut dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang bisa manajemen pertimbangkan meliputi seleksi personal dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penepatan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang atau masa sabatikal (biasanya untuk penelitian, kuliah, atau bepergian) pada karyawan, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan.³²

Pekerjaan-pekerjaan tertentu memang lebih cenderung memicu stres daripada pekerjaan lain tetapi, setiap individu memiliki cara dan persepsi yang berbeda dalam menanggapi situasi pemicu stres. Kita tahu, misalnya, individu yang pengalamannya sedikit atau orang yang pusat kendalinya *eksternal* cenderung mudah stres. Keputusan-keputusan seleksi dan penempatan harus mempertimbangkan kenyataan ini. Jelas, manajemen tidak semestinya membatasi perekrutan hanya pada individu-individu yang berpengalaman dengan pusat

³¹*Ibid.* hlm. 379.

³²*Ibid.* hlm 380.

kendali *internal*, tetapi individu-individu seperti ini biasanya lebih baik dalam beradaptasi terhadap pekerjaan-pekerjaan dengan tingkat stres *inheren* dan menggunakannya secara lebih efektif. Hal yang sama, pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seorang individu dengan demikian memperkecil kendala pekerjaan.³³

h. Cara Mengatasi Stres Kerja

Ada tiga pola dalam mengatasi stres kerja, yaitu pola sehat, pola harmonis, dan pola psikologis.

1) Pola Sehat

Pola sehat adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi akan menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong dalam kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan, dan tekanan cukup banyak.³⁴

2) Pola Harmonis

³³ *Ibid.* hlm 380.

³⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 158.

Pola harmonis adalah menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Iapun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelagasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antar tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan dirinya dengan lingkungan.³⁵

3) Pola Psikologis

Pola psikologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-fisikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena menimbulkan berbagai masalah yang buruk.³⁶

Selain cara tersebut, ada beberapa cara lain untuk mengatasi stres kerja. Cara tersebut adalah cara mengatasi stres secara Islami yaitu:

³⁵*Ibid*, hlm. 158 .

³⁶*Ibid*, hlm. 158.

- 1) Kita coba untuk mengubah persepsi (atau mengubah posisi psikologis agar kita mampu mengatasi stres dengan cara Islami). Salah satunya dengan sabar.
- 2) Mempertinggi motivasi ibadah, baik secara kuantitas maupun kualitas. Segala ucapan dan gerak kita adalah dzikir, berusaha terus mendekatkan diri kepada sang Khalik.
- 3) Tidak perlu mendramatisir keadaan, jangan emosional dalam menafsirkan peristiwa yang menimpa. Coba meredamnya dengan introspeksi.
- 4) Mulailah dengan berpikir positif (*husnudzon*).
- 5) Jangan pernah menyesal kejadian yang telah terjadi, karena sejelek apapun peristiwa yang menimpa kita pastilah ada hikmahnya.³⁷

Jadi, stres sangat rentan terjadi kepada karyawan, akan tetapi apabila karyawan tersebut memiliki iman dan landasan agama yang kuat akan terhindar dari stres, karena dia akan mampu mengatasi masalah sebesar apapun dengan kesabaran. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al Baqoroh ayat 153:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٣﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.*³⁸

³⁷ H. Suanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm. 261.

³⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV. Jaya Sakti, 1989), hlm. 38.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁹

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁴⁰

Dapat disimpulkan kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dalam pengapdiannya terhadap perusahaan. Kemudian akan dinilai perusahaan untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja yang yang

³⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Opcit*, hlm. 67.

⁴⁰ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 548-549.

dibebankan terhadap karyawan itu sendiri apakah itu merugikan atau menguntungkan perusahaan tersebut.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Meskipun penyelia merupakan bagian *integral* dari penilaian kinerja, banyak penyelia yang mengeluh bahwa penilaian perilaku karyawan mereka adalah tugas yang paling sulit dan tidak menyenangkan yang harus mereka laksanakan. Penyelia kerap mencari cara menghindari penilaian kinerja.⁴¹

Namun menurut Werther dan Davis adalah, penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan mamfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai antara lain:

- 1) *Performance improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kerja.
- 2) *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Plecement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.

⁴¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 126.

- 4) *Training and development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Carrel planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karier yang dapat dicapai.
- 6) *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- 7) *External challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor *eksternal* seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya.
- 8) *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.⁴²

c. Metode Penilaian Kinerja

1) Penilaian Diri

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku

⁴² H. Suanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm. 197.

difensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.⁴³

2) Penilaian Psikologis

Penelitian ini pada umumnya terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologis, diskusi dengan atasan langsung, dan review evaluasi-evaluasi lainnya. Penelitian psikologis biasanya dilakukan oleh para psikolog, terutama digunakan untuk menilai potensi karyawan yang akan datang.⁴⁴

3) Pendekatan *Manajemen By Objektif* (MBO)

Inti pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersamaan menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.⁴⁵

4) Teknik Pusat Penilaian

Untuk membantu identifikasi “talenta” manajemen di waktu yang akan datang, banyak perusahaan besar mempunyai pusat-pusat penilaian. *Assesment Centers* adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. Penilaian biasanya meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi,

⁴³T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta, 1988), hlm. 151.

⁴⁴*Ibid.*

⁴⁵*Ibid.*

diskusi kelompok simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.⁴⁶

4. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) sehingga berhak mendapat gaji atas apa yang sudah ia kerjakan, dan patuh terhadap perintah atasan ataupun perusahaan.⁴⁷

Karyawan merupakan faktor utama dalam SDI. Oleh karenanya perekrutan karyawan, pembinaan, pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Karyawan harus dipenuhi kebutuhan material, psikologis, sosial dan intelektual secara memuaskan. Karyawan memberikan keahliannya untuk kemajuan perusahaan tentu menuntut perbaikan dan peningkatan kualitas hidup serta diberi peluang untuk maju dan berkembang dalam karirnya. Setiap individu selalu berkeinginan agar kebutuhan itu akan meningkat sejalan dengan peningkatan karirnya atau jenjang jabatannya dalam perusahaan.⁴⁸

5. Kinerja Karyawan Dalam Islam

⁴⁶ *Ibid.* hlm 152.

⁴⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 511.

⁴⁸ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 29.

Dalam Islam kerja merupakan manifestasi dari ibadah. Maksudnya, Islam menjadikan dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan relasi sosial antar manusia demi pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ideal dari ibadah kepada Allah SWT.⁴⁹ Jadi, agar suatu pekerjaan memiliki nilai ibadah tinggi, harus bersungguh-sungguh dan sesuai dengan ajaran Islam dalam melakukan pekerjaan. Apalagi bila seseorang bekerja di perusahaan, haruslah bertanggungjawab dan memberikan hasil kinerja yang bagus agar dapat memuaskan perusahaan. sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.*⁵⁰

⁴⁹ Azhari Akmal Tarigan, *Bank Syariah Pada Milenium Ketiga*, (Medan: IAIN PREES, (Anggota IKAPI), 2002), hlm. 234.

⁵⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV. Jaya Sakti, 1989), hlm.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Jenis, Universitas, Tahun)	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan Penelitian
1	Husni Fauji (skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pasundan Bandung, 2013)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment	Stres kerja (variabel X_1) konflik kerja (variabel X_2) semangat kerja karyawan (variabel y)	Hasil dari korelasi berganda diperoleh korelasi yang kuat. Dan hasil dari koefisien determinasi didapat pengaruh berkontribusi signifikan dari stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karya Mandiri Environment	Penelitian terdahulu diolah dengan regresi berganda sedangkan penelitian ini diolah dengan regresi linier sederhana dengan 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat.
2	Hulaifah Gaffar A (skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, 2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Kantor Wilayah Makassar	Stres kerja (X) kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama- sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah	Penelitian terdahulu membagi stres kerja atas dua kategori yaitu individu dan organisasi, sedangkan penelitian ini membahas secara keseluruhan tanpa mengategorik

				Makassar sebesar 76.5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah Makassar adalah faktor Organisasi sebesar 58.5%.	an stres kerja.
3	Dwi Septianto (skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang, 2010).	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang).	Lingkungan (X_1) Stres (X_2) kinerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu diolah dengan regresi berganda sedangkan penelitian ini diolah dengan regresi linier sederhana dengan 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat.
4	Edi Sutrisno (skripsi, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010).	Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak.	Stres kerja (X) kinerja (Y).	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak dalam melakukan kerja di lapangan.	Penelitian terdahulu menyatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini

					menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan.
--	--	--	--	--	---

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu yang tertera diatas, peneliti menyimpulkan perbedaannya secara keseluruhan yaitu, sebagian penelitian terdahulu memiliki 3 variabel sedangkan penelitian ini hanya 2 variabel, penelitian terdahulu tidak ada yang melaksanakan penelitian secara bersamaan dengan peneliti, dan dalam penelitian terdahulu metodologi penelitiannya menggunakan regresi berganda sedangkan metodologi yang digunakan peneliti adalah regresi linear sederhana.

C. Kerangka Pikir

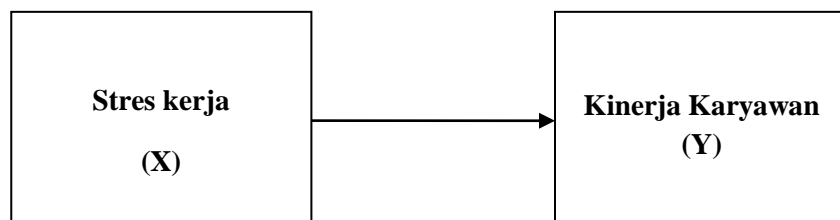
Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Seseorang yang mengalami stres akan menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Veithzal Rivai “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan

perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.⁵¹

Oleh karena itu sebelum seorang manajer melakukan evaluasi kerja sebaiknya terlebih dahulu mendeteksi gejala-gejala stres dalam diri seorang karyawan yang akan dievaluasi agar lebih mempertimbangkan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Model konseptual yang didasarkan pada tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran teoritik dijelaskan pada gambar berikut.

Gambar 2.1: Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Teori yang digunakan dalam penelitian kuantitatif akan mengidentifikasi hubungan antar variabel. Hubungan antar variabel bersipat hipotesis. Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan dua variabel atau lebih variabel yang dikenal sebagai hipotesis kausal.⁵² Jadi, hipotesis merupakan kesimpulan yang bersifat sementara dalam sebuah penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah diduga ada

⁵¹ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 548.

⁵² Bambang Prasetio dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada 2008), hlm. 76.

pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penjelasan atas hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 : Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 2) H_1 : Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.⁵³

⁵³ Getut Pramesti, *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2014), hlm. 28.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

I. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi yang dipilih oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan. Yang berlokasi di Jl. Sudirman No.34 Padangsidempuan. Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Agustus sampai dengan Desember 2015.

J. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kuantitatif, data kuantitatif data yang diolah dan bersifat terstruktur. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka sebagai hasil dari analisa data yang diolah dan berbentuk perhitungan angka-angka.⁵⁴

Ragam data yang diperoleh dari sumbernya, misalnya pendapat para karyawan yang ditanyai atau objek yang diminati cenderung lebih berpola terstruktur, sehingga mudah dibaca periset. Kondisi ini dimungkinkan sebab, dalam pengumpulan data, periset menggunakan alat yang terstruktur, misalnya alternatif jawaban terhadap pertanyaan yang disampaikan kepada responden. Alhasil responden memilih jawaban

⁵⁴ Sudarwan, Danim. *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2002), hlm. 51.

yang sesuai pendapatnya. Karena pilihan jawaban sudah ditentukan, misalnya “ya” atau “tidak”, data yang terkumpul berkisar pada kedua alternatif tersebut.⁵⁵

K. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi, yaitu sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian (penelaahan) dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama.⁵⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMI Cabang Padangsidimpuan yang berjumlah 31 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang mewakili populasi yang dipilih dengan cara tertentu.⁵⁷ Kemudian pengambilan jumlah sampel berpedoman kepada Suharsimi Arikunto yang mengatakan “ Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.⁵⁸ Dengan demikian karena jumlah populasi hanya berjumlah 31 orang dan dinyatakan kurang dari 100, maka otomatis semua karyawan menjadi sampel penelitian atau disebut juga dengan penelitian populasi.

⁵⁵ Istijanto OEI, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT, Gramedia Pustaka Utama, 2005), hlm. 39.

⁵⁶ Andi Supangat, *Statistika*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 3.

⁵⁷ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2014), hlm. 16.

⁵⁸ *Ibid.*, hlm. 131.

L. Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data primer dan data sekunder. Adapun yang dimaksud data primer dan data sekunder adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti dari sumber asli (tidak melalui media perantara).⁵⁹ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuisioner kepada responden yaitu karyawan BMI Cabang Padangsidimpuan dengan cara langsung dan berantai.

2. Data Sekunder

Data skunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.⁶⁰

M. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa kuisioner. Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Pengukuran kuisioner digunakan dengan menggunakan *Skala Likert*.

Skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Dan biasanya memiliki 5 atau 7

⁵⁹ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 103.

⁶⁰Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), hlm. 19.

kategori dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”. *Skala Likert* banyak digunakan dalam riset-riset SDM yang menggunakan metode survei untuk mengukur sikap karyawan, persepsi karyawan, tingkat kepuasan karyawan, atau mengukur perasaan karyawan yang lain. *Skala Likert* dapat dikategorikan sebagai *Skala Interval*.⁶¹ Sebagaimana yang tercantum dibawah ini.

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai Positif	Nilai Negatif
SS	Sangat setuju	5	1
S	Setuju	4	2
N	Netral	3	3
TS	Tidak setuju	2	4
STS	Sangat tidak setuju	1	5

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Angket Sters dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Indikator	Nomor soal
1	Stres kerja (X)	Beban kerja lebih	1, 3
		Tekanan pimpinan	6, 9, 11
		Masalah-masalah keluarga	5, 7
		Waktu dan tempat kurang memadai	4, 8
		Konflik antara pimpinan dan kelompok kerja	12, 13
		Balas jasa terlalu rendah	10, 2
2	Kinerja karyawan (Y)	Disiplin	7, 2, 13
		Kemandirian	4, 6
		Tanggung jawab	3, 5, 11
		Penyelesaian tugas	9, 10
		Kualitas	1, 8, 12

⁶¹ Istijanto OEI, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT, Gramedia Pustaka Utama, 2005), hlm. 87.

N. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.⁶² Untuk menghitung validitas tiap instrumen digunakan korelasi *product moment*, yaitu:

$$R(xy) = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$R(xy)$ = Koefisien korelasi setiap pertanyaan per item

X = Skor total dari semua sampel

Y = Skor total dari setiap item

n = Jumlah sampel

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis, (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 455.

- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan $\text{dig. } 0,05$) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).⁶³ Dalam penelitian ini uji validitas akan menggunakan bantuan program *SPSS Versi 22*.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau kita bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.⁶⁴ Dalam penelitian ini uji reliabilitas akan menggunakan bantuan program *SPSS Versi 22*.

O. Uji Normalitas dan Linearitas

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menyelidiki apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas dapat

⁶³Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 24.

⁶⁴*Ibid.*, hlm. 26.

dengan memakai uji Kolmogorov-Smirnov, merupakan uji normalitas untuk sampel besar. Pada SPSS, jika dipilih tingkat signifikan $\alpha = 0,05 < \text{nilai sig SPSS}$, maka dapat dikatakan bahwa data mengikuti distribusi normal.⁶⁵

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0.05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.⁶⁶

P. Regresi Linear Sederhana dan Koefisien Determinasi

1. Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linear sederhana dilandaskan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel terikat dengan satu variabel bebas.⁶⁷ Jadi, Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Adapun variabel X dalam penelitian ini ialah stres kerja, dan

⁶⁵ Getut Pramesti, *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2014), hlm. 24.

⁶⁶ Duwi Priyanto, *Op. Cit.*, hlm. 36.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis, (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 243.

variabel Y ialah kinerja karyawan. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera dibawah ini.

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 0,1000 = sangat kuat.⁶⁸

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dalam regresi linier sederhana (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari keseluruhan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model.⁶⁹

⁶⁸*Ibid*, hlm. 250.

⁶⁹ Morisan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta:Kencana, 2012), hlm. 349.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Pendirian BMI berawal dari lokakarya bunga bank dan perbankan yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia pada 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor. Ide ini berlanjut dalam Musyawarah Nasional IV Majelis Ulama Indonesia di Hotel Sahid Jaya, Jakarta, pada 22-25 Agustus 1990 kemudian membentuk kelompok kerja untuk mendirikan bank yang berlatar belakang syariah murni pertama di Indonesia. Pada saat penandatanganan akte pendirian ini diperoleh komitmen dari berbagai pihak untuk membeli saham sebanyak Rp. 84 miliar. Selanjutnya dalam acara pendirian di Istana Bogor diperoleh tambahan dana dari masyarakat senilai Rp. 106 miliar sebagai wujud dukungan masyarakat Jawa Barat atas pendirian Bank syariah pertama di Indonesia.⁷⁰

Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1223/MK.013/1991 Tanggal 5 November 1991 serta izin usaha yang berupa Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 430/kmk. 013/1992 Tanggal 24 April 1992 bertepatan dengan 27 Syawal 1412H. Pada 27 Oktober 1994, BMI mendapat kepercayaan dari Bank Indonesia sebagai Bank Devisa.⁷¹

⁷⁰ Bank Muamalat Indonesia, *Annual Report 2013*, hlm. 16-17.

⁷¹ *Ibid*, hlm. 17.

Pada tahun 1998 terjadinya krisis financial yang menghantam Indonesia telah menyebabkan kondisi ekonomi yang tidak kondusif, sehingga menyebabkan ditutupnya sejumlah bank di Indonesia. Imbas krisis moneter tersebut menyebabkan NPF BMI mencapai lebih dari 60%, sehingga Bank Muamalat mengalami kerugian. Modal BMI tergerus sehingga menjadi sepertiga dari modal awal. Namun dalam kondisi tersebut, modal BMI masih positif, tidak ada *negative spread* dan BMI tetap dalam predikat bank dengan kategori A. Hal tersebut mengakibatkan BMI tidak ikut dalam program rekapitalisasi yang dilakukan pemerintah.⁷²

Saat ini BMI memberikan layanan kepada 3,9 juta nasabah melalui 456 kantor layanan yang tersebar di 34 Provinsi di Indonesia dan didukung oleh jaringan layanan di lebih dari 4000 *outlet System Online Payment Point* (SOPP) di PT. Pos Indonesia dan 1.483 *Automated Teller Machine* (ATM). Untuk memantapkan aksesibilitas nasabah. BMI telah meluncurkan *Shar-e Gold* yang dapat digunakan untuk bertransaksi bebas biaya di jutaan *merchant* di 170 negara. *Shar-e Gold* meraih predikat sebagai kartu pertama Debit Syariah Berteknologi Chip Pertama di Indonesia oleh Museum Rekor Indonesia.⁷³

Dalam perkembangannya BMI semakin banyak berdiri di berbagai kota dan membuka cabang termasuk di kota Padangsidempuan yaitu Kantor Cabang Padangsidempuan yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 08 Padangsidempuan

⁷² *Ibid*, hlm. 17.

⁷³ *Ibid*, hlm. 17.

Jl. Baginda Oloan No. 08 Padangsidimpun merupakan cabang dari BMI yang berada di Jakarta Pusat tepatnya Gedung Artaloka Jl. Sudirman Kav 2 Jakarta Pusat. BMI Cabang Padangsidimpun didirikan pada bulan Juli 2003 sebagai bank yang menjalankan usahanya dengan prinsip syariah.

Alasan pemilihan kota Padangsidimpun sebagai lokasi kerja dikarenakan kota Padangsidimpun memiliki potensi ekonomi yang cukup besar dan segala jenis usaha ada di kota Padangsidimpun. Mulai dari jenis usaha dagang, jasa, pertanian, perkantoran dan lain sebagainya yang dapat menunjang berdirinya BMI Cabang Padangsidimpun sebagai kantor cabang. Adapun Visi dan Misi BMI Cabang Padangsidimpun yaitu:

Visi: Menjadi Bank Syariah Utama Indonesia, dominan dipasar spiritual dan dikagumi di pasar rasional.

Misi: Menjadi rote model lembaga keuangan syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen, dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.⁷⁴

B. Struktur Organisasi BMI Cabang Padangsidimpun

Adapun struktur organisasi BMI Cabang Padangsidimpun adalah sebagai berikut:

⁷⁴ *Ibid*, hlm. 18.

C. Job Description

1. Back Office

Back Office merupakan unit jabatan yang melaksanakan pembukuan pembiayaan dan tanpa terlibat langsung dengan nasabah. Tujuan jabatannya yaitu melakukan *dropping*, angsuran dan pelunasan pembiayaan nasabah untuk memastikan hak dan kewajiban nasabah telah dijalankan tepat waktu dan tepat jumlah. Adapun tanggung jawab utama dari *back office* yaitu:

- a. Melaksanakan pembebanan rekening nasabah sesuai jadwal angsuran dan sesuai memo marketing.
- b. Melaksanakan *dropping* pembiayaan ke rekening nasabah sesuai memo.
- c. Melaksanakan pelunasan pembiayaan nasabah sesuai memo pelunasan marketing untuk memastikan hak dan kewajiban nasabah telah dijalankan tepat waktu dan tepat jumlah.
- d. Memonitor pembiayaan bermasalah untuk memastikan data pembiayaan bermasalah pada laporan LBU.
- e. Monitoring dan membuat laporan Titipan Operasi Pembiayaan dan tagihan Rupa-rupa (TRR).⁷⁵

2. Relationship Manager Financing

Relationship Manager Financing merupakan jabatan yang melakukan *marketing liability* dan aset serta proses pembiayaan dengan berorientasi kepada

⁷⁵ PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, *Job Description*, 2015.

cross selling, *profit* dan kualitas pembiayaan. Tujuan jabatannya yaitu membina portofolio dan hubungan dengan nasabah untuk mencapai target pembiayaan serta kualitas portofolio sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun tanggung jawab utamanya yaitu:

- a. Melakukan identifikasi nasabah yang sesuai dengan target pasar guna menjamin tercapainya target pembiayaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Melakukan proses inisiasi, sosialisasi, pengumpulan data, analisis atas pengajuan permohonan pembiayaan.
- c. Melaksanakan pembinaan dan *monitoring* atas aktivitas sehari-hari, memastikan perolehan laporan keuangan tiap kuartal, setengah tahunan, dan tahunan, serta membuat ringkasan data nasabah tiap 6 bulan sekali.
- d. Membuat laporan bulanan atas pencapaian pendapatan dari laporan yang ditangani untuk memastikan tercapainya target pendapatan tiap bulan.
- e. Melakukan analisa atas perpanjangan pembiayaan yang telah jatuh tempo.
- f. Memasarkan produk dan jasa pelayanan BMI sesuai dengan kebutuhan nasabah dan kondisi BMI guna meningkatkan pelayanan dan hubungan baik dengan nasabah.
- g. Mengidentifikasi dan mengamankan resiko-resiko yang akan timbul dalam pemberian pembiayaan guna mempertahankan tingkat kolektibilitas serendah mungkin.

- h. Mengusahakan seluruh transaksi yang dilakukan agar memperoleh pendapatan yang optimal serta meningkatkan keuntungan.
- i. Melakukan *cross selling* dengan cara mengusahakan agar nasabah menyimpan dananya di BMI untuk tercapainya target *funding* yang ditetapkan oleh perusahaan.⁷⁶

3. *Relationship Manager Funding*

Relationship Manager Funding merupakan unit jabatan yang melakukan *marketing* produk BMI dengan berorientasi kepada *cross selling*, baik kepada nasabah, perorangan, yayasan, perusahaan, dan sebagainya. Tujuan dari jabatan ini yaitu melakukan komunikasi kepada setiap nasabah. Adapaun tanggung jawab utamanya, yaitu:

- a. Mencapai perolehan dana pihak ketiga baik tabungan, deposito, maupun giro untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Memelihara jumlah dana pihak ketiga dengan memberikan layanan yang simultan kepada nasabah.
- c. Melakukan pelayanan dan pendekatan kepada nasabah melalui telepon ataupun kunjungan langsung untuk meningkatkan hubungan silaturahmi.
- d. Membuat surat penawaran kepada calon nasabah baik perorangan maupun perusahaan untuk menjelaskan produk BMI.

⁷⁶ *Ibid.*

- e. Menawarkan *cross selling* kepada nasabah *funding*, penawaran untuk pembiayaan secara *mudharabah*, *muqayyadah* atau pembiayaan *back to back* apabila ada proyek-proyek yang kira-kira baik dan memiliki prospek yang baik.
- f. Melakukan presentasi produk BMI di perusahaan, *Majelis Ta'lim*, perorangan, sekolah, dan sebagainya.
- g. Membuat laporan perhitungan bagi hasil setiap bulan untuk memenuhi permintaan nasabah tertentu yang telah menempatkan dananya di BMI.
- h. Mengumpulkan data mengenai tingkat bagi hasil BMI dan laporan *profit* distribusi BMI setiap bulannya untuk memberikan informasi kepada nasabah mengenai indikasi bagi hasil yang diperoleh di bulan sebelumnya.
- i. Melakukan proses pembiayaan untuk nasabah maupun fasilitas pembiayaan kepada karyawan.
- j. Mengatur peserta DPLK untuk kelompok dan perusahaan agar pembayaran iuran setiap bulannya dapat berjalan dengan lancar secara kolektif.⁷⁷

4. *Support Legal*

Support legal merupakan unit jabatan yang melakukan analisa dari aspek hukum berupa analisa yuridis dan opini legal dari nasabah dan calon nasabah termasuk didalamnya analisa pembukaan rekening giro. Tujuan dari jabatan ini adalah memeriksa dokumen nasabah guna menjamin aspek legalitas nasabah dan

⁷⁷ *Ibid.*

tingkatan hukum yang akan dilakukan sesuai dengan persyaratan dan memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Adapun tanggung jawab utamanya, yaitu:

- a. Melakukan analisa yuridis dan opini legal calon nasabah dan nasabah yang mengajukan atau memperoleh pembiayaan.
- b. Meneliti kelengkapan dokumen pendukung pengikatan, untuk memastikan bahwa proses pengikatan baik pembiayaan maupun jaminan, berjalan dengan lancar dan sesuai dengan hukum yang berlaku.
- c. Melakukan pengikatan pembiayaan dan jaminan secara sempurna berkoordinasi dengan notaris.
- d. Melakukan penyerahan kata-kata pembiayaan dan jaminan yang telah selesai ke bagian penyimpanan dokumen.
- e. Membantu memeriksa kelengkapan permohonan pembukaan rekening giro atas permintaan *Coster Service*, agar sesuai dengan ketentuan BI.
- f. Merekapitulasi dan mengadministrasikan dengan baik seluruh dokumen analisa yuridis, laporan pengikatan, opini legal dan pembukaan giro, serta dokumen lain yang berhubungan dengan seksi legal.
- g. Melakukan penilaian atas nilai dan keberadaan objek jaminan serta melakukan konfirmasi kepada instansi atau pihak lain sebagai sumber informasi yang dapat dipercaya terhadap objek jaminan calon nasabah dan nasabah yang mengajukan atau memperoleh pembiayaan.
- h. Bersama *independent appraisal company* melakukan penilaian untuk *plafon*.

- i. Membuat laporan bulanan tentang seluruh pelaksanaan penilaian jaminan calon nasabah dan nasabah, guna memberikan masukan bagi manajemen tentang *performance* calon nasabah dan nasabah.⁷⁸

5. *Teller*

Teller merupakan unit jabatan yang melakukan transaksi tunai dan *non* tunai (*kliring* dan pemindahbukuan) dari nasabah untuk selanjutnya diperiksa jumlah uang yang diterima dan diteliti keabsahan warkat atau slip yang diterima. Tujuan dari jabatan ini yaitu agar setiap transaksi dapat dijalankan dengan baik dan lancar sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku. Adapun tanggung jawab utamanya. Yaitu:

- a. Melayani semua transaksi tunai penyetoran dan penarikan dan transaksi non tunai meliputi tabungan, giro, deposito, transfer, kliring dan pemindahbukuan dengan memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah.
- b. Menghitung fisik uang yang diterima atau yang akan diberikan kepada nasabah dan mencocokkan dengan slip yang diberikan nasabah serta memvalidasi warkat/slip yang diterima untuk memastikan jumlah tertulis sama dengan jumlah uang yang akan diberikan ke nasabah.
- c. Memeriksa saldo rekening nasabah, sebelum menyerahkan uang tunai kepada nasabah dan meminta persetujuan kepada supervisor layanan operasi apabila

⁷⁸ *Ibid.*

pembayaran melebihi limit teller untuk menjamin kebenaran setiap transaksi serta memenuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

- d. Mencatat setiap perincian transaksi tunai yang diterima pada daftar mutasi harian teller (*bloter*) untuk menjamin kebenaran semua transaksi yang dilakukan pada hari tersebut.
- e. Menghitung perincian fisik kas pada *cash box* pada akhir hari dan membandingkan dengan *bloter* untuk selanjutnya diperiksa oleh supervisi layanan operasi sebelum dimasukkan ke dalam *main vault* untuk menjamin kebenaran fisik kas telah sesuai dengan mutasi pada hari tersebut.
- f. Menyerahkan semua mutasi *non* tunai kepada bagian-bagian terkait seperti bagian deposito untuk menjamin kelancaran dan tidak tertundanya proses pada bagian tersebut.
- g. Membuat tiket total semua transaksi pada hari tersebut yang meliputi total deposito, total tabungan dan giro dan total transfer untuk menjamin kebenaran transaksi.⁷⁹

6. Koordinator Layanan

Koordinator layanan merupakan jabatan yang mengawasi maupun mengontrol pelayanan terhadap nasabah agar dapat dipastikan selalu berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan dari jabatan ini yaitu mendukung

⁷⁹ *ibid.*

terwujudnya *Service Culture* BMI di setiap jaringan kantor yang berada dibawah supervisi cabang. Adapun tanggung jawab utamanya, yaitu:

- a. Melakukan penilaian kualitas layanan cabang dan jaringan kantor di bawahnya dan melaporkannya setiap bulan sesuai program *Service Quality Departemen* ke Divisi terkait.
- b. Melakukan aktivitas *role play*, *briefing* dan *coaching* aspek layanan cabang (*Customer Service*, *Teller*, *Security* dan telepon) secara rutin sesuai program dan arahan *Service Quality Area*.
- c. Melakukan pengembangan *product knowowledge* dan *service culture* terhadap aspek layanan seperti brosur, slip/tiket, *banner spanduk*, *sales kit* dan lain-lain telah tersedia dan mencukupi kebutuhan setiap jaringan kantor yang berada di bawah supervisi cabang dan berkordinasi dengan operasional manager cabang.
- d. Memastikan setiap jaringan kantor yang berada dibawah supervisi cabang telah melaporkan penanganan dan penyelesaian pengaduan nasabah ke *service divisiona* dengan berkordiansi dengan operasional Manager Cabang.
- e. Menandai setiap isu terkait dengan layanan di cabang dan menginformasikannya ke *Service Quality area* dan berkordinasi dengan Operasional Manager.

- f. Melaksanakan fungsi lainnya terkait dengan layanan di Cabang dan jaringan kantor yang berada di bawahnya.⁸⁰

7. Personalia

Personalia merupakan jabatan yang melaksanakan administrasi kepersonaliaan yang meliputi pelaksanaan perekrutan karyawan, perjalanan dinas, penggantian biaya kesehatan, pembayaran insentif kehadiran dan tunjangan lembur. Tujuan dari jabatan ini yaitu untuk memastikan bahwa semua aktivitas di bidang kepersonaliaan telah dijalankan secara efektif, efisien dan sesuai prosedur yang berlaku. Adapun tanggung jawab utamanya, yaitu:

- a. Cek absen karyawan/ti
- b. Memonitor pakaian seragam dan *ID Card* karyawan/ti.
- c. Melakukan pemeriksaan lamaran yang masuk dan apabila ada yang sesuai kriteria yang kita butuhkan akan diperoses.
- d. Memproses administrasi perjalanan dinas karyawan/ti yang meliputi pengambilan uang muka perjalanan dinas, pembelian tiket pesawat/kereta api, maupun penyelesaian pertanggungjawaban perjalanan dinas untuk memastikan bahwa perjalanan dinas karyawan/ti dapat berjalan dengan lancar dan pertanggungjawabannya dapat diselesaikan dengan tepat waktu tepat jumlah dan sesuai prosedur perusahaan yang berlaku.

⁸⁰ *ibid.*

- e. Memproses penggantian biaya kesehatan karyawan/ti untuk memastikan bahwa setiap pengeluaran biaya kesehatan karyawan/ti yang sesuai dengan prosedur perusahaan telah diganti sebesar haknya dan dibayarkan secara tepat waktu.
- f. Memproses tunjangan cuti, hadiah pernikahan, hadiah melahirkan dan tunjangan yang lain jika ada melalui MHP.
- g. Melakukan pembayaran pajak PPh 21 personalia, PPh 23 dan PPh 4(2) tabungan dan deposito.
- h. Melakukan pelaporan pajak setiap tanggal 11 sampai dengan 20 setiap bulannya ke kantor pelayanan pajak.
- i. Pembayaran *invoice* tagihan jasa *vendor*.⁸¹

8. *Customer Service*

Costumer service merupakan jabatan yang memberikan layanan dan mengupayakan *cross selling* terhadap produk dan jasa BMI Cabang Padangsidimpuan kepada nasabah dan calon nasabah, baik yang datang secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan jabatan ini yaitu untuk memastikan agar nasabah/calon nasabah mengetahui fitur-fitur produk dan jasa yang ditawarkan BMI Cabang Padangsidimpuan. Adapun tanggung jawab utamanya yaitu:

⁸¹ *Ibid.*

- a. Menawarkan dan memberikan penjelasan kepada calon nasabah mengenai produk dan jasa BMI.
- b. Melayani nasabah/calon nasabah, memeriksa kelengkapan administrasi dan kebenaran data yang dibutuhkan mengenai pembukuan/penutupan rekening tabungan, deposito, giro dan produk jasa lainnya.
- c. Menerima dan menangani keluhan nasabah, dan memastikan nasabah merasa puas terhadap mutu layanan BMI.
- d. Menawarkan kepada nasabah untuk memanfaatkan produk lain atau melakukan *cross selling* untuk mengoptimalkan kepuasan nasabah terhadap produk dan jasa BMI.
- e. Memproses pembuatan referensi bank, pembuatan buku cek, serta menerima dan mendistribusikan *standing instruction* dari nasabah kepada pihak yang berkepentingan.⁸²

9. *Support Admin*

Support Admin merupakan jabatan yang melakukan proses administrasi dokumen-dokumen pembiayaan, *droping*, *monitoring* sekaligus memberikan laporan-laporan segala sesuatu yang berkaitan dengan fasilitas pembiayaan. Adapun tanggung jawab utamanya, yaitu:

- a. Mengadministrasikan dan membuat laporan tentang realisasi pembiayaan (termasuk realisasi pembiayaan nasabah intern/karyawan).

⁸² *Ibid.*

- b. Memonitor penutupan asuransi atas jaminan pembiayaan nasabah melalui pihak asuransi.
- c. Memonitor pemblokiran/pembukaan blokir rekening nasabah, baik giro maupun deposito yang berkaitan dengan fasilitas pembiayaan nasabah.⁸³

D. Profil Responden

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi sebagai subjek penelitian yaitu karyawan BMI Cabang Padangsidimpuan sebanyak 31 orang, yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Jadi penelitian ini adalah penelitian populasi.

Karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Kategori	Jumlah (Orang)	Keterangan
1.	Jenis Kelamin: a. Laki-laki b. Perempuan	15 Orang 16 Orang	
2.	Usia: a. 20 s/d 30 tahun b. 31 s/d 40 tahun c. 41 s/d 50 tahun	23 Orang 8 Orang -	
3.	Pendidikan: b. D-3 c. S-1 d. S-2 e. S-3	- 31 Orang - -	
Total		31 Orang	

Tabel 4.2 Hasil Rekapitulasi Angket Stres Kerja (X)

⁸³ *Ibid.*

SKOR	Item Pertanyaan												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	4	1	2	2	1	0	2	1	3	1	2	2	1
3	9	12	7	2	12	11	6	8	9	6	8	4	13
4	16	12	17	18	12	16	17	15	19	22	15	19	15
5	2	5	5	9	6	4	6	7	1	2	6	7	2
Jumlah	31 Orang												

Tabel 4.3 Hasil Rekapitulasi Angket Kinerja (Y)

SKOR	Item Pertanyaan												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	0	12	1	1	4	7	1	7	8	1	0	11	2
2	10	15	15	5	25	18	15	23	18	16	27	20	10
3	14	4	12	20	2	6	11	1	5	12	3	0	19
4	7	0	3	5	0	0	4	0	0	2	1	0	0
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	31 Orang												

E. Uji Instrumen

Dalam penelitian ini jumlah kuisioner yang digunakan peneliti sebanyak 13 pertanyaan dari masing-masing variabel. Sedangkan jumlah respondennya sebanyak 31 orang, untuk selanjutnya akan diuji menggunakan program *SPSS 22*.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum instrumen digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Pengujian ini dilakukan kepada 31 orang responden untuk mencari validitas (kesahihan) dan reliabilitas (konsistensi).

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas digunakan 31 responden dengan 13 butir pernyataan untuk variabel (X), 13 butir pernyataan untuk variabel (Y), dan tingkat signifikansi 5% sehingga r tabel diperoleh 0,355. Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai *Correlated* pada output *SPSS Versi 22* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1) Uji Validitas Stres Kerja (X)

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Stres kerja (X)

No Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	45.48	20.058	-.126	.716
2	45.35	16.237	.423	.630
3	45.19	16.561	.405	.634
4	44.90	16.557	.408	.634
5	45.26	19.398	-.037	.703
6	45.23	19.647	-.050	.696
7	45.13	16.516	.402	.635
8	45.10	16.157	.476	.623
9	45.48	16.858	.447	.631
10	45.19	17.561	.373	.644
11	45.19	16.361	.407	.633
12	45.06	16.596	.415	.633
13	45.42	16.852	.453	.631

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22 (Data diolah)

Dari hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi yang kurang dari r tabel 0,355 adalah item1, item 5, dan item 6. Sedangkan 10 item pertanyaan lainnya yaitu item 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12 dan 13 di atas r tabel 0,355 sehingga dikatakan valid. Untuk memperjelas keterangan tersebut maka akan ditampilkan hasil nilai validitasnya pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X)

No Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Interpretasi
1	-.126	Instrumen Valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan N = 31 Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} (0,355)	Tidak Valid
2	.423		Valid
3	.405		Valid
4	.408		Valid
5	-.037		Tidak Valid
6	-.050		Tidak Valid
7	.402		Valid
8	.476		Valid
9	.447		Valid
10	.373		Valid
11	.407		Valid
12	.415		Valid
13	.453		Valid

Sumber : Hasil penelitian 2015 (data diolah)

2) Uji Validitas kinerja (Y)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	26.26	10.331	.376	.607
2	27.39	10.178	.446	.594
3	26.58	10.518	.329	.616
4	26.19	10.161	.452	.593
5	27.13	10.983	.390	.610
6	27.16	10.540	.377	.607
7	26.65	10.637	.381	.608
8	27.32	11.426	.288	.625
9	27.19	10.095	.424	.597
10	26.65	13.103	-.200	.704
11	26.97	12.566	-.059	.666
12	27.48	12.325	.006	.660
13	26.58	10.652	.379	.608

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22 (Data diolah)

Dari hasil tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi yang kurang dari r tabel 0,355 item 3, item 8, 10, 11 dan item 12. Sedangkan 10 item pertanyaan lainnya yaitu item1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, dan 13 di atas r tabel 0,355 sehingga dikatakan valid. Untuk memperjelas keterangan tersebut maka akan ditampilkan hasil nilai validitasnya pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Interpretasi
1	.376	Instrumen Valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan N = 31 Pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} (0,355)	Valid
2	.446		Valid
3	.329		Tidak Valid
4	.452		Valid
5	.390		Valid
6	.377		Valid
7	.381		Valid
8	.288		Tidak Valid
9	.424		Valid
10	-.200		Tidak Valid
11	-.059		Tidak Valid
12	.006		Tidak Valid
13	.379		Valid

Sumber : Hasil penelitian 2015 (data diolah)

b. Uji Reliabilitas

1) Uji Reliabilitas Stres Kerja (X)

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas pada Stres Kerja (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

No Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2	34.32	15.359	.442	.752
3	34.16	16.073	.356	.764
4	33.87	15.383	.478	.747
7	34.10	15.757	.400	.758
8	34.06	15.196	.511	.743
9	34.45	15.789	.505	.745
10	34.16	16.673	.393	.759
11	34.16	15.740	.383	.761
12	34.03	15.699	.437	.753
13	34.39	15.845	.499	.746

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22 (data diolah)

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X (stres kerja) sebesar 0,772. Sedangkan r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 31, didapat sebesar 0,355, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel. Data di atas dikatakan reliabel karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Pada Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	8

No Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	15.61	7.378	.401	.703
2	16.74	7.465	.411	.700
4	15.55	7.656	.356	.711
5	16.48	8.125	.362	.709
6	16.52	7.525	.416	.699
7	16.00	7.267	.534	.675
9	16.55	7.123	.465	.688
13	15.94	7.662	.407	.700

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22 (data diolah)

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,726. Sedangkan r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data $(n) = 31$, didapat sebesar 0,355, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel. Data di atas dikatakan reliabel karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Selanjutnya hanya butir-butir pertanyaan yang valid dan reliabel saja yang digunakan dalam perhitungan selanjutnya.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas Bertujuan untuk menguji dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat diuji kedalam beberapa metode dan salah satunya yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang selanjutnya akan digunakan oleh peneliti.

Apabila data yang terdapat dalam uji signifikansi *kolmogorov-smirnov* lebih dari 0.05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan apabila data kurang dari 0,05, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.⁸⁴

Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Kinerja	.111	31	.200 [*]

Sumber: Hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh tersebut berdistribusi normal.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

⁸⁴ Getut Pramesti, *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2014), hlm. 24.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas
ANOVA Tabel**

			Sum of Squares	Df	Mean Squer	F	Sig
Kinerja * Stres	Between Groups	(Combined)	223.409	11	20.310	6.396	.000
		Linearity	149.361	1	149.361	47.036	
		Deviation from Linearity	74.047	10	7.405	2.332	.000
	Within Groups		60.333	19	3.175		.054
	Total		283.742	30			

Sumber: Hasil output SPSS versi 22 (data diolah)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana dan Koefisien Determinasi

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana berfungsi untuk melakukan identifikasi pengaruh variabel X (stres kerja) terhadap variabel Y (kinerja). Dengan regresi linear sederhana akan

dilakukan pengujian ada atau tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan SPSS versi 22.

Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	37.937	3.448
	Stres	-.512	.090

Sumber: Hasil Output Spss Versi 22 (data diolah)

Dari tabel koefisien di atas kolom B pada constant (a) 37,937 sedangkan nilai variabel stres kerja (b) adalah -0,512, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 37,937 + (-0,0512) X$$

$$Y = 37,937 - 0,0512 X$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

X = Stres Kerja

a = konstanta regresi

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independen. Bila (+), maka naik, dan bila (-), maka terjadi penurunan.

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 37,937. Artinya jika variabel stres kerja nilainya 0 maka tingkat kinerja karyawan nilainya positif, yaitu 37,937 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel stres (b) adalah -0,0512. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan, maka tingkat kinerja akan menurun sebesar -0,0512 satuan dikarenakan adanya hubungan terbalik antara kedua variabel.

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kesimpulan atas penerimaan hipotesis berdasarkan nilai t_{hitung} adalah sebagai berikut:

- 3) H_0 diterima jika $-T_{Tabel} \leq T_{Hitung} \leq T_{Tabel}$.
- 4) H_0 ditolak jika $-T_{Hitung} < -T_{Tabel}$ atau $T_{Hitung} > T_{Tabel}$.

Sedangkan kesimpulan atas penerimaan hipotesis berdasarkan nilai probabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $P_{value} > level\ of\ signifikan\ (0,05)$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima atau variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $P_{value} < level\ of\ signifikan\ (0,05)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil pengolahan data yang menggambarkan hasil dari uji t serta tingkat signifikan kedua variabel:

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Model	Standardized Coefficients	T	Sig
	Beta		
1 (Constant)		11.002	.000
Stres	-.726	-5.677	.000

Sumber: Hasil Output Spss Versi 22 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas maka, disimpulkan:

- 1) Dari kolom t, diperoleh t_{hitung} sebesar -5,677 dengan $t_{tabel} \alpha = 5 \%$, $df = 31 - 2 = 29$ diperoleh sebesar 2,045 Maka karena $T_{Hitung} < T_{Tabel}$ (-5,677 < 2,045) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pada kolom Sig., P_{value} sebesar 0,000 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Artinya bahwa $P_{value} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0.05$. Maka diperoleh bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi berdasarkan kedua kesimpulan di atas maka, H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.526	.510	2.153

Sumber: Hasil output SPSS versi 22 (Data diolah)

Nilai r Square (r^2) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kebentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai r^2 sebesar 0,526 atau 52,6% artinya kinerja karyawan (Y) dipengaruhi stres kerja (X) dengan kontribusi sebesar 52,6 %, sedangkan 47,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian pada instrumen penelitian menunjukkan hasil bahwa variabel pertanyaan valid dan reliabel, sehingga instrumen sah untuk digunakan dalam pencarian data. Adapun hasil data yang telah diolah menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai 52,6 % sedangkan 47,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jika dilihat dari segi kuat atau tidaknya hubungan stres kerja dan kinerja karyawan ternyata diperoleh $r = 0,726$ yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Sementara itu hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana hasil data Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Oleh karena itu, dari seluruh hasil uji yang dilakukan,

peneliti dapat menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang telah dibahas pada bab II ternyata mempunyai hasil yang cenderung sama dengan penelitian ini yaitu, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Stres kerja merupakan bentuk respon tubuh yang mengalami masalah ketika sedang melakukan pekerjaan, baik itu dalam bentuk kelelahan, kesulitan, ketidaknyamanan ketika bekerja. Sehingga tubuh merespon hal-hal tersebut yang berdampak terhadap kejiwaan orang yang mengalaminya. kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang yang telah diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Sementara itu stres kerja perlu diperhatikan dan diantisipasi terhadap karyawan karena ketika karyawan mengalami stres akan menghambat produktivitasnya dalam bekerja.

Dari hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Sesuai pengujian Koefisien Determinasi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa terdapat Hubungan antar variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini tergolong kuat, yaitu $r = 0,726$ dengan $R Square = 0,526$. Hal ini berarti hanya 52,6% stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana hasil data Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Sedangkan hasil pengujian analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 237,937 + (-0,0512) X$$

$$Y = 237,937 - 0,0512 X$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan

X = Stres Kerja

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- 3) Nilai konstanta (a) adalah 37,937. Artinya jika variabel stres kerja nilainya 0 maka tingkat kinerja karyawan nilainya positif, yaitu 37,937 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel stres (b) adalah -0,0512. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan, maka tingkat kinerja akan menurun sebesar 0,0512 satuan dikarenakan adanya hubungan terbalik antara kedua variabel. Dengan demikian secara keseluruhan terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh antara stres kerja dengan kinerja karyawan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Dengan demikian peneliti memiliki saran sebagai berikut:

1. Pihak bank perlu memperhatikan tingkat stres karyawan agar tidak sampai merugikan dirinya dan juga perusahaan karena stres kerja dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan. Baik pimpinan maupun personalia diharapkan cepat dan tanggap dalam mendeteksi gejala-gejala stres yang dialami karyawan.
2. Pihak bank perlu menambah fasilitas-fasilitas penunjang yang diperuntukkan kepada karyawan agar nyaman ketika bekerja dan memiliki fasilitas untuk menenangkan diri ketika mengalami stres sewaktu bekerja.

3. Dalam penelitian peneliti mengalami kendala dalam pengisian angket dimana peneliti tidak memiliki ruang yang cukup dalam menyebarkan angket, dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih diberikan keleluasaan agar peneliti dapat mengontrol secara langsung ketika responden menjawab kuisisioner yang disebarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Cipta pustaka Media, 2014.
- Andi Supangat, *statistika*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Amini, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Cipta Pustaka Media, 2004.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Tarigan Azhari Akmal, *Bank Syariah Pada Milenium Ketiga*, Medan: IAIN PREES, (Anggota IKAPI), 2002.
- Bambang Prasetio dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2008.
- Bank Muamalat Indonesia, *Annual Report 2013*.
- David Rees dan Richad Mcbain, *People Manajemen: (Teoridan Strategi tantangan dan Peluang)*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: CV. Jaya sakti, 1989.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Perhallindo, 1997.

- Getut Pramesti, *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2014.
- Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- H. Suanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Istijanto OEI, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT, Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Ikatan Bankir Indonesia. *Mengelola Bank Syariah*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000.
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Nanat Fatah Natsir, *Psikologi Manajemen*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010.
- Patricia Buhler, *Manajemen Skills*, Jakarta: Prenada, 2007.
- Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk, *Job Description*, 16 Juni 2014.

Siagian Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.

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

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1988.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

Wawancara dengan karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan, tanggal 18, 19, dan 27 September 2014.



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

Nomor : In. 19/G4.a/PP.06/286 /2015
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing**

Padangsidempuan, 13 Juli 2015

Kepada Yth.
Bapak/Ibu :
1. Rosnani Siregar, M. Ag
2. Muhammad Isa, MM
Di

Padangsidempuan

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

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

Nama : Rizky Susilo
NIM : 11 220 0079
Sem/Thn. Akademik : VIII / 2014-2015
Judul Pertama : **Pengaruh Jumlah Gaji Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Padangsidempuan**
Judul Perbaikan : **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Tbk, Cabang Padangsidempuan**

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

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Mengetahui:



Dekan



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

Ketua Jurusan



Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

~~BERSEDIA / TIDAK BERSEDIA~~
PEMBIMBING I


Rosnani Siregar, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

~~BERSEDIA / TIDAK BERSEDIA~~
PEMBIMBING II


Muhammad Isa, MM
NIP. 19800605 20110 1 003



Bank Muamalat



No: 434/BMI-PSP/IX/2015 ✓

Padangsidempuan, 23 September 2015 M ✓
09 Dzulhijjah 1436 H

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam ✓
Institut Agama Islam Negeri ✓
Padangsidempuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

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

Menindaklanjuti surat yang kami terima nomor In.19/G/TL.00/601/2015 tanggal 04 September 2015 perihal mohon izin mengadakan penelitian, maka dengan ini dapat kami sampaikan bahwa :

Nama : Rizky Susilo ✓
NIM : 11.220.0079 ✓
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syari'ah ✓

Adalah benar telah mengadakan penelitian di Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan pada tanggal 04 September 2015 sampai tanggal 22 September 2015 dengan judul skripsi . : "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidempuan". ✓

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

**PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk.
CABANG PADANGSIDIMPUAN**


Arifin Permyangan
Operation Officer



Zakia Khoiriyah
Personalia

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Kantor Cabang Padang Sidempuan
Jl. Baginda Oloan / Gatot Subroto No. 08
Padang Sidempuan 22718

T 0634 - 22999
F 0634 - 27837
E www.bankmuamalat.co.id
www.muamalatbank.com

Lampiran 1

Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini, dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia.

Jabatan :

Usia :

Jenis kelamin :

Pendidikan terakhir : ☐ SMA/Sederajat ☐ Diploma

☐ S1

☐ S2

☐ S3

Di mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membaca dengan cermat butir-butir pernyataan yang dapat pada kolom berikut ini, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat atau sesuai dengan yang di alami. Beri tanda centang (✓) pada salah satu jawaban dari beberapa alternatif pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan: SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
RR : Ragu-ragu

Variabel Bebas Stres Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Dalam melakukan pekerjaan saya ditekan dengan banyak peraturan.					
2	Ketika melakukan pekerjaan, saya selalu merasa dikejar target sehingga hasil pekerjaan saya tidak maksimal.					
3	Pekerjaan saya selalu dianggap tidak baik oleh pimpinan.					
4	Tugas yang terlalu berat membuat saya kurang bersemangat bekerja.					
5	Keluarga saya kurang mendukung saya bekerja di perusahaan ini.					
6	Ada hubungan yang tidak baik antara saya dengan pimpinan.					
7	Saya kurang bersemangat bekerja ketika ada pertengkaran dalam rumah tangga saya.					
8	Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan.					
9	Saya merasa resah ketika ada persaingan tidak sehat antara karyawan.					
10	Target perusahaan terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas saya.					
11	Lingkungn rekan kerja saya cenderung membuat saya					

	tidak nyaman.					
12	Tuntutan tugas yang selalu memberatkan membuat saya frustrasi.					
13	Saya tidak diberikan kesempatan untuk lebih baik melakukan pekerjaan.					

Variabel Terikat Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya tidak malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari karyawan lain.					
2	Saya sering meninggalkan pekerjaan jika ada keperluan pribadi yang mendesak					
3	Terkadang saya kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya.					
4	Saya tidak pernah meminta bantuan terhadap pekerjaan saya.					
5	Bila pekerjaan belum selesai saya akan menyelesaikannya di rumah.					
6	Saya mencari solusi sendiri untuk mengatasi pekerjaan yang sulit.					
7	Saya datang selalu tepat waktu dan tidak pernah terlambat.					
8	Saya lebih mementingkan kualitas daripada kuantitas pekerjaan.					
9	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.					
10	Hasil kerja saya sesuai dengan yang di inginkan perusahaan.					
11	Saya selalu menekuni tugas yang diberikan dengan baik.					
12	Sampai saat ini, hasil kerja saya belum pernah menjadi yang terbaik.					
13	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan.					

LAMPIRAN 2**Tabulasi Angket Stres Kerja (X)**

NO	Item Pertanyaan													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	50
2	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	54
3	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	5	52
4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	43
5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	47
6	2	4	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	53
7	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	49
8	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	39
9	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	51
10	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	43
11	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	54
12	3	4	5	5	3	4	5	3	3	4	3	4	4	50
13	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50
14	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	47
15	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	49
16	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	54
17	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	51
18	2	5	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	51
19	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	51
20	3	2	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	35
21	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	49
22	3	3	3	5	2	3	4	5	4	4	4	5	5	50
23	2	4	4	5	5	3	2	3	4	4	4	2	4	46
24	4	4	4	5	3	4	4	5	2	3	3	4	3	48
25	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	52
26	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	56
27	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	51
28	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	46
29	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	51
30	2	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	46
31	3	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	51
N=31	109	113	113	127	116	117	120	121	109	118	118	122	111	1519

Lampiran 3

Tabulasi Angket Kinerja (Y)

NO	Item Pertanyaan													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	28
2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	23
3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	4	2	1	3	28
4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	2	2	3	35
5	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	31
6	4	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	25
7	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	29
8	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	36
9	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	28
10	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	33
11	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	26
12	3	1	3	4	2	3	2	1	2	2	2	1	3	29
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	27
14	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	29
15	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	29
16	3	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	26
17	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	29
18	4	2	3	3	2	1	2	1	1	3	3	2	1	28
19	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	27
20	4	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	37
21	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	30
22	3	3	2	3	2	2	4	1	2	2	2	1	3	30
23	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	29
24	2	1	4	4	2	2	1	2	1	2	2	1	2	26
25	4	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	32
26	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	21
27	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	28
28	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	33
29	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	4	2	2	28
30	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	34
31	3	1	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	29
N=31	74	86	73	77	65	67	75	68	73	66	80	62	73	903

Lampiran 4

TABEL NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT¹

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,261
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,517	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

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

Lampiran 5

TABEL NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t^2

α untuk uji dua fihak (<i>two tail test</i>)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu fihak (<i>one tail test</i>)						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

² Ibid., hlm. 372.

Lampiran 6

Uji validitas Stres Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	45.48	20.058	-.126	.716
item2	45.35	16.237	.423	.630
item3	45.19	16.561	.405	.634
item4	44.90	16.557	.408	.634
item5	45.26	19.398	-.037	.703
item6	45.23	19.647	-.050	.696
item7	45.13	16.516	.402	.635
item8	45.10	16.157	.476	.623
item9	45.48	16.858	.447	.631
item10	45.19	17.561	.373	.644
item11	45.19	16.361	.407	.633
item12	45.06	16.596	.415	.633
item13	45.42	16.852	.453	.631

Uji Validitas Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	26.26	10.331	.376	.607
item2	27.39	10.178	.446	.594
item3	26.58	10.518	.329	.616
item4	26.19	10.161	.452	.593
item5	27.13	10.983	.390	.610
item6	27.16	10.540	.377	.607
item7	26.65	10.637	.381	.608
item8	27.32	11.426	.288	.625
item9	27.19	10.095	.424	.597
item10	26.65	13.103	-.200	.704
item11	26.97	12.566	-.059	.666
item12	27.48	12.325	.006	.660
item13	26.58	10.652	.379	.608

Lampiran 7

Uji Reliabilitas Stres Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item2	34.32	15.359	.442	.752
item3	34.16	16.073	.356	.764
item4	33.87	15.383	.478	.747
item7	34.10	15.757	.400	.758
item8	34.06	15.196	.511	.743
item9	34.45	15.789	.505	.745
item10	34.16	16.673	.393	.759
item11	34.16	15.740	.383	.761
item12	34.03	15.699	.437	.753
item13	34.39	15.845	.499	.746

Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	15.61	7.378	.401	.703
item2	16.74	7.465	.411	.700
item4	15.55	7.656	.356	.711
item5	16.48	8.125	.362	.709
item6	16.52	7.525	.416	.699
item7	16.00	7.267	.534	.675
item9	16.55	7.123	.465	.688
item13	15.94	7.662	.407	.700

Lampiran 8

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja	.111	31	.200 [*]	.983	31	.888

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Stres	Between Groups	(Combined)	223.409	11	20.310	6.396	.000
		Linearity	149.361	1	149.361	47.036	.000
		Deviation from Linearity	74.047	10	7.405	2.332	.054
	Within Groups		60.333	19	3.175		
	Total		283.742	30			

Lampiran 9

Uj Regresi linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.937	3.448		11.002	.000
Stres	-.512	.090	-.726	-5.677	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.937	3.448		11.002	.000
Stres	-.512	.090	-.726	-5.677	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Koepefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.526	.510	2.153

a. Predictors: (Constant), Stres

b. Dependent Variable: Kinerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- I.**
- | | |
|-----------------------|-----------------------------------|
| Nama | : Riski Susilo |
| Nim | : 11 220 0079 |
| Tempat/ tanggal lahir | : Silandit, 22 Desember 1992 |
| Jenis Kelamin | : laki-laki |
| Alamat | : Muaratais I Kec. Batang Angkola |
| Agama | : Islam |
| No. Telp | : 081390879163 |
- II.**
- | | |
|----------------|-----------------------------------|
| Nama Orang tua | |
| Nama Ayah | : Burhanuddin Siregar |
| Pekerjaan | : Petani |
| Nama Ibu | : Sulamina |
| Pekerjaan | : Petani |
| Alamat | : Muaratais I Kec. Batang Angkola |

RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|--------------------|---------------------------------|
| 1. Tahun 1999-2005 | : SD Negeri 20080 Muaratais I |
| 2. Tahun 2005-2008 | : MTS Darul Ikhlas Dalan Lidang |
| 3. Tahun 2008-2011 | : MA YPKS Padangsidimpuan |
| 4. Tahun 2011-2015 | : IAIN Padangsidimpuan |