



**PENGARUH STRES INDIVIDU DAN STRES ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.POS
INDONESIA (PERSERO) PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

FITRI ANI SIREGAR

NIM. 13 230 0062

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

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

2017



**PENGARUH STRES INDIVIDU DAN STRES ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.POS
INDONESIA (PERSERO) PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

**FITRI ANI SIREGAR
NIM. 13 230 0062**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

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

2017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Pahlawan, Padangsidimpuan 22733
Telp. (064) 28122



**PENGARUH STRES INDIVIDU DAN STRES ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.POS
INDONESIA (PERSERO) PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

**FITRI ANI SIREGAR
NIM. 13 230 0062**

JURUSAN EKONOMISYARIAH

Pembimbing I

Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1005

Pembimbing II

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I

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

2017



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

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

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **FITRI ANI SIREGAR**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 25 Oktober 2017

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di-

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikumWr.Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **FITRI ANI SIREGAR** yang berjudul "**Pengaruh Stres Individu dan Stres Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan**", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 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 terima kasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

PEMBIMBING I

Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1005

PEMBIMBING II

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FITRI ANI SIREGAR
NIM : 13 230 0062
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES INDIVIDU DAN STRES ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PADANGSIDIMPUAN**

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

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 25 Oktober 2017
Saya yang Menyatakan,



FITRI ANI SIREGAR

0

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FITRI ANI SIREGAR
NIM : 13 230 0062
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Stres Individu dan Stres Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.** Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 25 Oktober 2017

yang menyatakan,



FITRI ANI SIREGAR
NIM. 13 230 0062



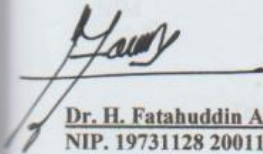
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : FITRI ANI SIREGAR
NIM : 13 230 0062
Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah 2 (MB)
Judul : Pengaruh Stres Individu dan Stress Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan

Ketua

Sekretaris



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

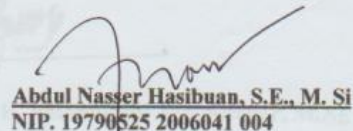

Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Anggota


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


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


Budi Gautama Siregar, S. Pd, MM
NIP. 19790720201101 1 005


Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M. Si
NIP. 19790525 2006041 004

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Rabu/08 November 2017
Pukul : 09.00 Wib s/d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : 74 (B)
IPK : 3,12
Predikat : Amat Baik



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

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES INDIVIDU DAN STRES ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PADANGSIDIMPUAN
NAMA : FITRI ANI SIREGAR
NIM : 13 230 0062

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



Padangsidimpuan, 6 November 2017
Dekan,

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

ABSTRAK

Nama : Fitri Ani Siregar
Nim : 13 230 0062
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Individu Dan Stres Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan

Penelitian ini berjudul pengaruh stres individu dan stres organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan. Diketahui kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan belum sepenuhnya optimal dan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dikarenakan masih terjadinya kurang ketelitian, penyelewengan dan kelalaian dalam mengerjakan tugas yang harus dikerjakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres individu dan stres organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan. Penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi masyarakat khususnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan teori-teori mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja, gejala stres ditempat kerja, penanggulangan stres, strategi mengelola stres secara individu, strategi mengelola stres secara organisasi, mengatasi stres kerja dalam perspektif Islam, kinerja dalam perspektif Islam, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja serta manfaat penilaian kerja.

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu penelitian berbentuk angka. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Selanjutnya, analisis datanya dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik sebagai alat hitung antara lain: analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial stres individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,920 > 2,045$ sedangkan untuk stres organisasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $-1,649 < 2,045$. Sedangkan secara simultan variabel stres individu dan stres organisasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $14,208 > 3,328$ dan nilai sig. $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). yang artinya secara simultan stres individu dan stres organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa stres individu dan stres organisasi memberi kontribusi sebesar 49,5% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : *Stres Individu, Stres Organisasi, dan Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH STRES INDIVIDU DAN STRES ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PADANGSIDIMPUAN”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Ekonomi Syariah di Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Shalawat dan Salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia disepanjang zaman.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan dan kekurangan yang ada. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya usaha, bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepatutnya peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. 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, SE., M.Si selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag selaku

Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan , dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Bapak Muhammad Isa, ST.,MM selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Ibu Delima Sari Lubis, M.A sebagai Sekretaris Jurusan. Beserta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Budi Gautama Siregar, Spd., MM selaku Pembimbing I dan Bapak Ja'far Nasution, Lc., M.E.I selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum selaku Kepala Perpustakaan dan para pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi Peneliti untuk memperoleh buku-buku yang Peneliti butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan, dorongan, dan motivasi yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Bapak Dedi suhaimi selaku kepala Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan beserta seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan melaksanakan riset serta motivasi bagi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda H. Sutan Foke Siregar dan Ibunda tercinta Hj. Nur Aini Harahap (mama dan ayah yang paling hebat di dunia) yang menjadi motivasiku, inspirasiku, dan guru terbaikku yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang,

berupa dukungan moril dan materil, kesabaran, keikhlasan, perhatian, serta cinta dan kasih sayang yang tidak habis bahkan doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang sehingga peneliti sampai ke titik ini, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya .

9. Teruntuk adik-adik tersayang: Muksin Syaputra Siregar, Ansor Syaputra Siregar, Hendri Syaputra Siregar, Ikhwan Syaputra Siregar, dan Winda Syaputri Siregar yang menjadi penyemangatku, tempat curhatku, tempat untuk tertawa riang gembira, pendorong agar kakak menjadi lebih dewasa lagi, agar kakak bisa jadi panutan untuk kalian tiada hal yang paling membahagiakan selain dapat berkumpul bersama kalian, yang selalu memberikan keceriaan dan membangkitkan semangat peneliti walaupun sering bertengkar tapi hal itu selalu menjadi warna yang tak akan bisa tergantikan.
10. Dan segenap keluarga yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi dan nasehat-nasehatnya dari dulu sampai sekarang.
11. Seluruh rekan mahasiswa, terutama rekan-rekan jurusan ES-2 MB stambuk'13 yang berjuang bersama-sama meraih gelar S.E terimakasih atas dukungan dan saran kepada peneliti, baik berupa masukan, kritik, waktu, dan buku-buku referensinya. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan rahmat dan hidayah dari Allah SWT. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, Oktober 2017

Peneliti,

FITRI ANI SIREGAR
NIM. 13 230 0062

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

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

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	.. ’ ..	Apostrof
ي	ya	Y	ye

2. Vokal

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

- a. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathāh	A	a
— /	Kasrah	I	i
— و	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
ي.....	fathāh dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathāh dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا.....	fathāh dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
ي.....	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

- a. *Ta marbutah* hidup yaitu *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathāh*, *kasrah*, dan *ḍommah*, transliterasinya adalah /t/.

b. *Ta marbutah* mati yaitu *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

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

4. *Syaddah (Tasydid)*

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

5. **Kata Sandang**

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

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

a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata.

Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

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

8. Huruf Kapital

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

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

9. Tajwid

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

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

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Definisi Operasional Variabel	9
E. Rumusan Masalah	11
F. Tujuan Penelitian	11
G. Kegunaan Penelitian.....	12
H. Sistematika Pembahasan	12
BAB II Landasan Teori	
A. Kerangka Teori.....	15
1. Kinerja Karyawan	15
a. Pengertian Kinerja Karyawan	15
b. Kinerja Dalam Perspektif Islam	16
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
d. Penilaian Kerja	19
e. Manfaat Penilaian Kerja.....	21
2. Stres Kerja.....	22
a. Pengertian Stres Kerja.....	22

b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja	23
c. Sumber-sumber Stres Kerja	23
d. Gejala Stres Terhadap Individu.....	24
e. Gejala Stres di Tempat Kerja	25
f. Penanggulangan Stres	25
g. Mengatasi Stres Kerja Dalam Perspektif Islam.....	26
3. Stres Individu	29
a. Pengertian Stres.....	29
b. Pengertian Individu	29
c. Pengertian Stres Individu	29
d. Indikator Stres Individu.....	31
e. Stategi Mengelola Stres Secara Individu	32
4. Stres Organisasi	34
a. Pengertian Stres.....	34
b. Pengertian Organisasi.....	34
c. Pengertian stres Organisasi	35
d. Indikator Stres Organisasi	36
e. Strategi Mengelola Stres Secara Organisasi.....	37
5. Hubungan Stres Individu Dengan Kinerja Karyawan	38
6. Hubungan Stres Organisasi Dengan Kinerja Karyawan.....	39
B. Penelitian Terdahulu	40
C. Kerangka Pikir.....	43
D. Hipotesis	45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
B. Jenis Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel.....	46
1. Populasi	46
2. Sampel.....	47
D. Sumber Data.....	46
1. Data Primer	48
2. Data Skunder	49
E. Teknik Pengumpulan Data	49
1. Wawancara.....	49
2. Angket.....	49
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reliabilitas.....	52
G. Analisis Data.....	52

1. Statistik Deskriptif.....	52
2. Uji Normalitas	53
a. Uji Linearitas	53
b. Uji Asumsi Klasik	53
1) Uji Multikolinearitas.....	53
2) Uji Heterokedastisitas	54
3. Uji Regresi Linear Berganda	55
4. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	55
5. Uji Hipotesis.....	55
a. Uji Parsial (Uji t)	56
b. Uji Simultan (Uji F).....	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	58
1. Sejarah PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan	58
2. Visi dan Misi.....	60
3. Struktur Organisasi	63
4. Tugas dan Tanggungjawab Karyawan.....	64
B. Deskripsi Responden Penelitian	69
C. Analisis Hasil Penelitian	70
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	70
a. Uji Validitas.....	70
b. Uji Reliabilitas.....	72
2. Analisis Data.....	73
a. Statistik Deskriptif	73
b. Uji Normalitas	74
c. Uji Linearitas	75
d. Asumsi Klasik	77
1) Uji Multikolinearitas	77
2) Uji Heterokedastisitas	77
3. Uji Regresi Linear Berganda	79
4. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	80
5. Uji Hipotesis.....	80
a. Uji Parsial (Uji t)	80
b. Uji Simultan (Uji F)	82
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
E. Keterbatasan Penelitian	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	88
---------------------------	-----------

B. Saran 89

**DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN**

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pelanggan yang Mengeluh 2012-2016	3
Tabel 1.2 Definisi Operasional Variabel.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	47
Tabel 3.2 Skala Likert	50
Tabel 3.3 Kisi-kisi Angket	50
Tabel 4.1 Uji Validitas Stres Individu.....	70
Tabel 4.2 Uji Validitas Stres Organisasi	71
Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Stres Individu.....	72
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Stres Organisasi	73
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4.7 Uji Statistik Deskriptif.....	73
Tabel 4.8 Uji Linearitas Stres Individu	75
Tabel 4.9 Uji Linearitas Stres Organisasi	76
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.11 Uji Regresi Linear Berganda.....	79
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi	80
Tabel 4.13 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	81
Tabel 4.14 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	44
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	63
Gambar 4.1 Uji Normalitas <i>P-P Plot</i>	75
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	78

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan sebuah organisasi, karena manusia menjadi 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.¹

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa yakni: pengiriman surat, barang atau paket, pengiriman uang yang disebut Wesel pos, pembayaran tagihan Perusahaan Listrik Negara (PLN), tagihan pembayaran Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), pembayaran tagihan Pajak, Pengambilan Gaji pensiunan dan lain-lainnya. Berdasarkan peraturan pemerintah dalam undang-undang nomor 38 tahun 2009 pada pasal 7 ayat 1 dan 2 menyatakan: (1) Penyelenggaraan Pos dilakukan dengan pelayanan prima dan berpedoman pada standar pelayanan. (2) Standar pelayanan dan pelaksanaannya sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diatur dalam peraturan pemerintah. Kemudian pada pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa pengguna layanan pos berhak atas jaminan kerahasiaan, keamanan, dan keselamatan kiriman.² Dari pernyataan undang-undang tersebut bahwa dalam menjalankan usahanya PT.

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

²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2009, Pasal 7 (ayat 1 dan 2), Pasal 27 (ayat 2).

Pos Indonesia (Persero) dituntut untuk tetap selalu cepat dan tepat waktu dan terus berusaha untuk meningkatkan mutu pelayanan sebaik-baiknya kepada pelanggan.

Secara teori kinerja itu dipengaruhi oleh efektifitas dan efisiensi yakni apakah karyawan tersebut mampu mencapai tujuan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, otoritas dan tanggung jawab yakni apakah karyawan tersebut mengetahui apa yang menjadi kewajibannya dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan, disiplin yakni dilihat dari ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan serta inisiatif karyawan yakni ini berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas karyawan tersebut.³

Tetapi berbeda pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan dimana karyawan dalam menjalankan kinerjanya belum sepenuhnya optimal dan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dikarenakan masih terjadinya kurang telitian, penyelewengan dan kelalaian atas pelayanan yang dilakukan oleh karyawan seperti masalah pengiriman barang yang tidak sampai dengan tepat waktu dan surat yang tidak tepat waktu, bahkan tidak sampai ketangan penerima sehingga pelanggan merasa tidak puas atas pelayanan yang diberikan dan kurang mempercayai sepenuhnya atas pelayanan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.

Berdasarkan data yang yang dikumpulkan melalui Pohon Randu (Saran dan Pengaduan) dan ditambahkan dengan jumlah pelanggan yang mengeluh

³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm. 176.

melalui media *Online*. Akibat dari kinerja karyawan yang belum optimal sepenuhnya dan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan mengakibatkan banyaknya jumlah pelanggan yang mengeluh pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan dari tahun 2012-2016 mengalami fluktuasi seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Peningkatan Pelanggan Yang Mengeluh
2012-2016

Tahun	Jumlah Pelanggan	Jumlah pelanggan yang mengeluh	% Pelanggan yang mengeluh	% Pelanggan yang tidak mengeluh
2012	20.915	8.591	41,08 %	58,92 %
2013	15.259	9.102	59,65 %	40,35 %
2014	17.895	5.621	31,41 %	68,59 %
2015	16.999	7.299	42,94 %	57,06 %
2016	14.215	10.551	74,28 %	25,72 %

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan (*data di olah peneliti 2017*)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari tahun 2012-2016 mengalami naik-turunnya jumlah pelanggan yang mengeluh dengan yang tidak mengeluh pada tahun 2012 yang mengeluh sebanyak 41,08 % dan tidak mengeluh 58,92 % tahun 2013 yang mengeluh sebanyak 59,69 % sedangkan yang tidak mengeluh sebanyak 40,35 %, tahun 2014 yang mengeluh 31,41 % sedangkan yang tidak mengeluh 68,59 % , tahun 2015 yang mengeluh 42.94 % dan tidak mengeluh 57,06 %, dan pada tahun 2016 yang mengeluh 74,28 % dan tidak sebanyak 25,72 %.

Berdasarkan penjelasan di atas pada tahun 2016 PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan mengalami tingkat keluhan pelanggan paling tinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya dikarenakan kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan pelanggan. Akibatnya PT. Pos Indonesia

(Persero) Padangsidempuan mengalami penurunan pelanggan pada tahun 2016. Terjadinya penurunan pelanggan akibat dari kinerja karyawan yang belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga pelanggan merasa tidak puas atas pelayanan yang diberikan.

Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Sesuai dengan wawancara saat survei awal di PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan, dimana salah satu karyawan mengemukakan disatu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi mutu pelayanan sebaik-baiknya kepada pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan seperti: Ruang yang nyaman untuk melakukan pekerjaan dan fasilitas yang lengkap.⁴ Kondisi seperti ini tentunya akan menimbulkan stres.

Stres adalah 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 yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.⁵

Sebagaimana hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) padangsidempuan bagian pelayanan, karyawan ini sering

⁴Wawancara dengan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan, Bapak Soleh, Bagian Pelayanan/Pemasaran/Cs, 14 Maret 2017.

⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hlm. 300.

merasa kelelahan akibat pelanggan yang terlalu ramai untuk dilayani karyawan ini harus mampu melayani secara cepat agar tidak ada pelanggan yang terabaikan agar pelanggan ini tidak pergi ketempat pengiriman yang lain.⁶ Sedangkan karyawan pada bagian pengantar paket juga sering mengalami stres dikarenakan beberapa hal antara lain: ketika akan mengantarkan paket, alamat yang tertera pada kiriman tidak jelas atau tidak lengkap sehingga sulit untuk menemukan alamat yang dituju dari kiriman tersebut, terkadang kiriman sudah diantar pada alamat yang tertera, namun keadaan rumah kosong/tutup, dan terkadang alamat pada kiriman sudah ditemukan tetapi orang yang memiliki alamat tersebut tidak mengenal nama dalam kiriman tersebut.⁷ Yang mana dalam fenomena ini stres yang terjadi merupakan stres individu.

Kemudian situasi dan kondisi dalam perusahaan juga dapat mengakibatkan timbulnya potensi stres. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan bagian SDM/TI/Sarana, bahwa adanya sikap pimpinan yang kurang disukai karyawan salah satu contohnya, terkadang pimpinan suka menyuruh mengerjakan tugas yang bukan wewenang dari karyawan atau bertentangan dengan peran karyawan tersebut dalam perusahaan, selain itu karyawan tersebut juga mengatakan bahwa mereka sering mengalami kurang berkonsentrasi saat melaksanakan kegiatan kerjanya dikarenakan terkadang

⁶Wawancara dengan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan, Ibu Rafiqah Dini, Bagian Pelayanan/Pemasaran/Cs, 14 Maret 2017.

⁷Wawancara dengan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan, Bapak Abdul Majid Harahap, Bagian Pengelola dan Antaran, 14 Maret 2017.

pelanggan terlalu ramai dan mengakibatkan kebisingan dan ketidaknyamanan di dalam ruangan sehingga para karyawan kurang berkonsentrasi dalam bekerja dan mengakibatkan kurang optimalnya kinerja yang diberikan.⁸ Yang mana dalam fenomena ini stres yang terjadi merupakan stres organisasi.

Berdasarkan uraian di atas bahwa banyaknya tekanan yang dirasakan karyawan didalam perusahaan yang menimbulkan potensi stres sehingga kinerja yang diberikan kepada perusahaan akan menurun dan akibatnya bisa berdampak pada perusahaan tersebut. Dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya dimana pengaruh stres individu dan stres organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, diantaranya:

Noor' Aini Aslihah menyatakan dalam penelitiannya: “Berdasarkan uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara stres individu dan stres organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian dengan uji F menunjukkan kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan”.⁹

Wisnu Bimantoro menyatakan dalam penelitiannya: “Berdasarkan uji Hipotesis antar variabel menunjukkan: Ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres lingkungan, dan stres organisasi dan stres individu. Kemudian hasil yang diperoleh dari uji F ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan”.¹⁰

⁸Wawancara dengan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan, Bapak Akbar, Bagian SDM/IT/Sarana, 14 Maret 2017.

⁹Noor' Aini Aslihah, “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang*” (Skripsi, Universitas Islam Walisongo Semarang, 2015), hlm. 110.

¹⁰Wisnu Bimantoto, “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tonga Tiur Putra*” (Jurnal, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2012), hlm. 28.

Hulaifah Gaffar menyatakan dalam penelitiannya: “bahwa faktor individu dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 76,5 %. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor organisasi sebesar 58,5%”.¹¹

Imam Muchlis menyatakan dalam penelitiannya:

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel stres kerja lingkungan dan stres kerja organisasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja individu memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Melalui uji t juga menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.¹²

Edi Sutrisno menyatakan dalam penelitiannya:

Berdasarkan Hasil uji t dimana t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Sehingga kesimpulan dalam penelitian ini hasil Stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak dalam melakukan kerja di lapangan. Hal ini disebabkan karena kualitas karyawan di MAN Demak memiliki karakteristik dan semangat kerja mereka tinggi. Terbukti dengan angka t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} .¹³

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan berdasarkan uji t dan uji F bahwa, Untuk penelitian Noor'Aini Aslihah, Wisnu Bimantoro, Hulaifar Gaffar dan Imam Muchlis dimana stres individu dan stress organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F menunjukkan bahwa stres individu dan stres

¹¹Hulaifah Gaffar, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar” (Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar), hlm. 56.

¹²Imam Muchlis, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Batik Danar Hadi Surakarta” (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015), hlm. 2.

¹³Edi Sutrisno, “Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak” (Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm.74.

organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Edi Sutrisno menunjukkan hasil, stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji lebih lanjut tentang apakah stres individu dan stres organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena itu peneliti tertarik untuk membahas variabel tersebut dalam penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Individu dan Stres Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah penyebab sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kinerja karyawan belum sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.
2. Kualitas kinerja belum optimal.
3. Sebagian karyawan mengalami stres akibat ruangan yang sempit, dan fasilitas yang kurang lengkap.
4. Karyawan kelelahan melayani pelanggan yang terlalu ramai.
5. Karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja dikarenakan pelanggan yang terlalu ramai dan mengakibatkan kebisingan.

6. Pimpinan suka menyuruh karyawan mengerjakan tugas yang bukan wewenang dari karyawan akibatnya sebagian karyawan kurang menyukai perilaku pemimpin.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yaitu, stres individu dan stres organisasi sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen). Karyawan. Serta tempat penelitian ini akan dibatasi hanya pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul penelitian, maka akan dijelaskan definisi operasional dari judul penelitian Pengaruh Stres Individu dan Stres Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Definisi operasional variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Stres Individu (X ₁)	Stres individu adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri. ¹⁴ Dengan demikian dalam penelitian ini stres	a. Konflik peran b. Peran yang rancu c. Beban kerja berlebihan d. Tanggung jawab atas orang e. Pengembangan karir. ¹⁵	Ordinal

¹⁴Veithzal Rivai & Dedy Mulyady, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 313.

¹⁵H. Suanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 225.

		individu adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.		
2	Stres Organisasi (X ₂)	Stres organisasi adalah yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi. ¹⁶ Dengan demikian dalam penelitian ini Stres organisasi adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan didalam perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.	a. Iklim organisasi b. Struktur organisasi c. Teritorial Organisasi d. Teknologi e. Kepemimpinan. ¹⁷	Ordinal
3	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. ¹⁸ Dengan demikian dalam penelitian ini kinerja merupakan seluruh hasil kerja dari kegiatan karyawan yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan perannya dalam perusahaan PT.	a. Efektifitas b. Efisiensi c. Tanggung jawab d. Disiplin e. Inisiatif. ¹⁹	Ordinal

¹⁶Veithzal Rivai & Dedy Mulyady, *Op. Cit.*, hlm. 313.

¹⁷H. Suanto dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm 258.

¹⁸Veitzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Manajemen Manajemen Sumber Daya Insani cara tepat dan mudah dalam menerapkan manajemen sumber daya insani dalam perusahaan secara islami* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), hlm. 410.

¹⁹Edy Sutrisno, *Log.Cit.*, hlm. 176.

		Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.		
--	--	---	--	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh stres individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan?
2. Apakah terdapat pengaruh stres organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan?
3. Apakah terdapat pengaruh stres individu dan stress organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres individu dan stres organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan

Sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi IAIN Padangsidempuan

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa IAIN Padangsidempuan khususnya mahasiswa ekonomi syariah dan menambah kepustakaan di IAIN Padangsidempuan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan berbagai teori yang diperoleh dibangku kuliah, untuk menambah pengalaman dan sarana latihan, dan juga sebagai sarana untuk menambah wawasan peneliti terutama yang berhubungan dengan kajian yang ditekuni selama kuliah.

4. Bagi Mahasiswa dan pembaca lainnya

Diharapkan dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan ilmu dan informasi bagi mahasiswa serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan ini setiap permasalahan yang dikemukakan sesuai dengan saran yang diamati. Maka pembahasan penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, yang mana setiap babnya terdiri dari satu rangkaian pembahasan yang berhubungan satu dengan yang lainnya, membentuk satu uraian sistematis dalam satu kesatuan.

Bab I berisikan pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II tinjauan pustaka, terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam landasan teori membahas tentang penjelasan mengenai variabel penelitian secara teori yang dijelaskan dalam bentuk kerangka pikir. Kemudian membuat hipotesis yang merupakan jawaban sementara tentang penelitian.

Bab III mengemukakan metodologi penelitian yang terdiri dari: Lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, dan teknik pengumpulan data, serta analisis data. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam metodologi penelitian membahas tentang lokasi dan waktu penelitian serta jenis penelitian. Setelah itu akan ditentukan populasi ataupun yang berkaitan dengan seluruh kelompok orang. Peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti dan memilih beberapa atau seluruh populasi sebagai sampel peneliti.

Bab IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi analisis dan pembahasan penelitian. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam hasil penelitian adalah membahas tentang hasil penelitian. Mulai dari pendeskripsian data yang akan diteliti secara rinci, kemudian melakukan analisis data menggunakan teknik analisa yang dilakukan dan membahas tentang hasil yang telah diperoleh.

Bab V merupakan penutup yang memuat kesimpulan dan saran-saran. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam penutup adalah membahas tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini setelah menganalisis data dan memperoleh hasil dari penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Sedangkan menurut Prawirosentino bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar kode etik dan sesuai dengan hukum serta moral.²

Irianto juga mengemukakan tentang kinerja,

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para perilaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.³

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dalam pengabdianya terhadap perusahaan. Kemudian akan dinilai perusahaan untuk

¹Anwar Prabu Mangkumanegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 67.

²Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 170.

³*Ibid.*, hlm. 171.

mengetahui sejauh mana hasil kerja yang dibebankan terhadap karyawan itu sendiri apakah itu merugikan atau menguntungkan perusahaan tersebut.

b. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “abdullah (hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah *Rabbul’ Alamin*.⁴

Dalam Islam juga menganjurkan kepada para pekerja, untuk melakukan tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara efisien. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap segala sesuatu yang terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari suatu pekerjaan besar yang dilakukan dengan musiman dan tidak profesional.⁵

Sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Al-Qur’an surah Al-Nahl ayat 97:

⁴Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1995), hlm. 2.

⁵Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syariah* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014), hlm. 278.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁶

Ayat 97 menegaskan barang siapa yang beramal salih baik laki-laki maupun perempuan, sedang ia beriman kepada Allah, niscaya dihidupkan Allah dengan penghidupan yang senang dan sentosa dan dibasNya dengan pahala yang lebih baik dari pada amalnya itu. Adapun yang dikatakan amalan yang salih itu, bukanlah sembahyang, puasa, dan haji saja, melainkan berusaha mencari penghidupan untuk keperluan diri, keluarga dan penolong isi negeri, adalah masuk amalan yang salih juga.⁷

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah* (Jakarta: Magfirah Pustaka, 2006), hlm. 278.

⁷Mahmud Yunus, *Tafsir Quran Karim* (Jakarta: PT Hidakarya Abang, 1981), hlm. 394.

Menurut Prawirosentino, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁸

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dari organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas, masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar, dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam

⁸Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 176.

organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja adalah proses dimana seseorang mengevaluasi perilaku kerja karyawan dengan pengukuran dan perbandingan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, mendokumentasikan hasilnya, dan mengkomunikasikan hasilnya kepada karyawan.⁹ Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah karyawan tersebut dapat bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat bisa memperoleh manfaatnya.¹⁰

⁹Moorhead & Griffin, *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2013), hlm. 153.

¹⁰R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 257.

Hal ini ditegaskan dalam Firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَلِيمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."¹¹

Ayat ini merupakan ancaman dari Allah Ta'ala terhadap orang-orang yang menyalahi perintah-perintah-Nya; yaitu bahwa aneka amal akan ditampilkan kepada Allah Yang Mahasuci lagi Mahatinggi, kepada rasulullah, dan kaum mukmin. Dan hal ini akan terjadi pada hari kiamat dan terkadang amal itu pun ditampakkan kepada manusia di dunia baik berupa amal salih maupun berupa amal buruk.¹²

Dengan begitu berdasarkan ayat tersebut manusia disuruh bekerja demi karena Allah semata dengan aneka amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah SWT akan menilai dan memberi ganjaran dari amal yang telah diperbuat dan dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah

¹¹Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 203.

¹²Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Tafsir Ibnu Katsir* (Jakarta: Gema Insani Press, 1999), hlm. 660.

mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Dan di hari akhirat nanti akan diperlihatkan semua yang telah dikerjakan dihadapan Allah, Rasul dan orang-orang mukmin.

e. Manfaat Penilaian kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:¹³

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti: Promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan criteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan um pan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

¹³Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi* (Bandung, Alfabeta, 2012), hlm. 238.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Pengertian stres dapat dilihat dari dua segi yakni:

- 1) Stres menurut pengertian etimologi adalah: suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikis.
- 2) Stres menurut pengertian terminologi adalah: suatu keadaan yang ada pada diri seseorang dimana ia mengalami tekanan atau gangguan yang lebih besar dari daya ketahanannya untuk menanggung beban yang ia terima.¹⁴

Sedangkan menurut Panji Anoraga, “Secara sederhana stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”.¹⁵

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang terjadi dalam diri seseorang atau karyawan sehingga mengganggu kondisi psikologis, dan perilaku. Dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

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

¹⁵Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 108.

b. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Kondisi kerja yang mengakibatkan stres bagi para karyawan antara lain:¹⁶

- 1) Beban kerja yang berlebihan;
- 2) Tekanan atau desakan waktu;
- 3) Kualitas supervisi yang jelek;
- 4) Iklim politis yang tidak nyaman;
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai;
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab;
- 7) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*);
- 8) Frustrasi;
- 9) Konflik antara pribadi dan kelompok;
- 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan;
- 11) Berbagai bentuk perubahan;

c. Sumber-sumber Stres

- 1) Stres yang bersumber dari lingkungan fisik: Kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, dan keluasan wilayah kerja.
- 2) Stres yang bersumber dari tingkatan individu: Konflik peran, peran yang rancu, Beban kerja yang berlebihan, Tanggung jawab terhadap orang lain, kesempatan untuk mengembangkan karir.

¹⁶T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta), hlm. 201.

- 3) Stres yang bersumber dari kelompok: Hilangnya kekompakan kelompok, tidak adanya dukungan yang memadai, dan konflik intra dan inter kelompok.
- 4) Stres yang bersumber dari organisasi: Iklim organisasi, Struktur organisasi, teritorial organisasi, teknologi, kepemimpinan.¹⁷

d. Gejala Stres Terhadap Individu

Gejala stres terhadap individu antara lain:¹⁸

- 1) Gejala Fisiologis. Pengaruh awal stres terhadap individu biasanya berupa gejala fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dapat memicu serangan jantung.
- 2) Gejala Psikologis. Stres dapat mengakibatkan kehilangan kemampuan konsentrasi, kehilangan semangat dan gairah hidup, kehilangan semangat untuk berkarya dan bekerja, diliputi perasaan resah, gelisah, dan tidak tenang.
- 3) Gejala perilaku. Gejala-gejala yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam bentuk produktivitas, kemangkiran, selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahandan ketidakteraturan waktu tidur.

¹⁷H. Suanto dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm 255.

¹⁸Stephen P. Robbins/ Mary Coulter, *Manajemen edisi kedelapan/ jilid 2* (Indonesia: PT. Indeks, 2007), hlm. 375.

e. Gejala Stres di Tempat Kerja

Adapun gejala stres di tempat kerja menurut Veithzal rivai dan Dedy mulyady adalah sebagai berikut:¹⁹

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

f. Penanggulangan Stres

- 1) Buat dan susunlah prioritas dalam kehidupan, baik prioritas harian, mingguan, bulanan, tahunan, dan prioritas dalam kehidupan.
- 2) Kerjakan pekerjaan sesuai dengan prioritasnya.
- 3) Percayalah bahwa Tuhan telah batasi kita dengan kadar kemampuan, umur, serta rezeki
- 4) Jangan pernah menanggapi hal-hal yang luput dari jangkauan, dan jangan terlalu gembira atas prestasi/kebahagiaan/karunia yang berhasil kita raih.
- 5) Akui kemampuan maksimal diri, walaupun ternyata ada dibawah sekitar yang kita harapkan.

¹⁹Veithzal Rivai & Dedy Mulyady, *Op. Cit.*, hlm. 309.

- 6) Dunia tak akan kiamat, karena kita gagal menyelesaikan sebuah tugas, tetapi kita akan kiamat bila kita salah memasang prioritas dan target pencapaian hidup, serta salah memahami hakikat hidup kita di dunia.
- 7) Pahami hakikat hidup dengan banyak bertanya, berdiskusi, membaca, konfirmasi, merenung, meresapi, dan berdoa.
- 8) Rendah hatilah, bahwa dunia tidak akan dapat kita genggam dalam sebelah tangan kita, juga dua belah tangan kita, tetapi kitalah yang harus lebih banyak menyesuaikan hidup kita dengan dunia.
- 9) Jadilah orang yang terbuka, suka berteman, berkomunikasi, berdiskusi, simpatik, mau berkorban untuk orang lain, siap membantu siapa pun yang membutuhkan, maka dunia serta isinya akan senantiasa hadir membantu kita menyelesaikan permasalahan hidup kita.²⁰

g. Mengatasi Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

- 1) Coba untuk mengubah persepsi (mengubah posisi psikologis agar mampu mengatasi stres dengan cara islami). Salah satunya dengan sabar: seperti dalam surah Al-Baqarah ayat 155, “Dan Kami akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Agar kita sabar menghadapinya”.

²⁰Veithzal Rivai & Dedy Mulyady, *Op. Cit.*, hlm. 320.

- 2) Mempertinggi motivasi ibadah, baik secara kuantitas maupun kualitas. Segala ucapan dan gerak kita adalah dzikir, berusaha terus mendekatkan diri pada sang khalik.
- 3) Tidak perlu mendramatisir keadaan, jangan emosional dalam menafsirkan peristiwa yang menimpa. Coba meredamnya dengan intropeksi.
- 4) Mulailah dengan berpikir positif (*husnudzon*).
- 5) Jangan pernah menyesali kejadian yang telah terjadi, karena sejelek apapun peristiwa yang menimpa kita pastilah ada hikmahnya.²¹

Sebagaimana dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah Ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ
 وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: Dan Kami akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar.²²

Ayat diatas menegaskan bahwa Allah Ta'ala memberitahukan kepada kita bahwa Dia akan menguji hamba-hambanya terkadang dengan kebaikan dan kadang-kadang dengan kemudratan seperti rasa takut dan kelaparan dan kekurangan harta, “dengan melenyapkan sebaigyaanya, “jiwa” seperti kematian kerabat dan sahabat, “dan buah-

²¹H. Suanto dan Donni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm, 261.

²²Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 24.

buah seperti tanaman yang tidak menghasilkan sebagaimana biasanya. Barang siapa yang bersabar maka ia mendapat pahala, dan barang siapa yang berputus asa, maka Allah akan menimpakan siksaan kepadanya. Dalam menghadapi ujian dan cobaan seperti itu manusia dianjurkan untuk bersabar.²³

Kaitannya dengan stres yaitu apabila kita sedang menghadapi suatu permasalahan dalam pekerjaan kita sehingga menimbulkan terjadinya stres kita harus bersabar agar tidak larut dalam kesedihan dan sikap putus asa. Sebab dengan bersabar segala permasalahan dapat ditemukan jalan keluarnya. Dan Allah SWT juga berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 153:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ
مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan kepada (Allah) dengan sabar dan shalat. Sungguh Allah beserta orang-orang yang sabar.

Ayat ini mengajak orang-orang yang beriman untuk menjadikan shalat dan kesabaran sebagai peneolong untuk menghadapi cobaan hidup. Shalat merupakan pengendali hati untuk selalu istiqamah dalam berbuat baik. Sabar adalah pengendali menahan diri dari emosi²⁴

²³Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Op. Cit*, 256.

²⁴M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 433.

3. Stres Individu

a. Pengertian Stres

Stres adalah suatu kondisi dinamik dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.²⁵ Sedangkan menurut Schuler dan Handoko stres merupakan suatu keadaan dimana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan saling mempengaruhi dan mengubah keadaan psikologis atau fisiologis individu (anggota organisasi/ karyawan).²⁶

Dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa stres merupakan gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya suatu tekanan. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri, atau dari luar.

b. Pengertian Individu

Dalam bahasa Latin individu berasal dari kata *individuum*, artinya tak terbagi. Dalam bahasa Inggris Individu berasal dari kata *in* dan *divided*. Kata *in* salah satunya mengandung pengertian tidak, sedangkan *divided* artinya terbagi. Jadi individu artinya tidak terbagi, atau suatu kesatuan. Namun individu bukan berarti manusia sebagai suatu keseluruhan yang tak dapat dibagi, melainkan sebagai kesatuan yang terbatas, yaitu sebagai manusia perseorangan.

²⁵Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 368.

²⁶Aryo Soeraamadja, *Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hlm. 342.

Individu adalah manusia yang memiliki kesatuan yang terbatas, yaitu sebagai manusia “perseorangan” atau “orang seorang memiliki keunikan tersendiri. Sekalipun orang itu terlahir secara kembar, mereka tidak ada yang memiliki ciri fisik dan psikis yang persis sama. Setiap anggota fisik manusia tidak ada yang persis sama, meskipun sama-sama terlahir sebagai manusia kembar.” yang memiliki keunikan. Setiap manusia memiliki keunikan atau ciri khas tersendiri, tidak ada manusia yang persis sama. Dari sekian banyak manusia, ternyata masing-masing.²⁷

c. Pengertian Stres Individu

Stres individu adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang dilingkungan kerjanya.²⁸

Sedangkan menurut Cooper dan Davidson bahwa:

Stres yang berasal dari dalam diri seseorang, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat keparahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.²⁹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres individu merupakan penyebab stres yang berasal dari dalam diri seseorang yang mengakibatkan kondisi pikirannya terganggu.

²⁷https://www.academia.edu/8768977/Manusia_sebagai_Makhluk_Individu_dan_Makhluk_Sosial. diakses, 19 juni 2017, pukul: 10.00 Wib.

²⁸H. Suanto dan Donni Juni Priansa, *Log. Cit.*, hlm 255.

²⁹Veithzal Rivai & Dedy Mulyady, *Log. Cit.*, hlm. 313.

d. Indikator Stres Individu

Berbagai macam stres yang bersumber dari individu antara lain:

- 1) Konflik peran, merupakan Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbullah konflik.
- 2) Peran yang rancu, Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.
- 3) Beban kerja yang berlebihan, beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya.
- 4) Tanggung jawab terhadap orang, Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain/ hal-hal lain. Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

5) Kesempatan untuk mengembangkan karier, yang dimaksud dengan sumber stres ini adalah aspek –aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.³⁰

e. Strategi Mengelola Stres Secara Individu

Banyak strategi untuk membantu individu mengelola stres antara lain:³¹

1) Olahraga.

Olahraga adalah salah satu metode untuk mengelola stres. Orang-orang yang berolahraga secara teratur kecil kemungkinannya mengalami serangan jantung dibandingkan dengan orang-orang yang tidak aktif. Orang-orang yang berolahraga secara teratur merasakan stres dan ketegangan yang lebih sedikit, lebih percaya diri, dan menunjukkan optimisme yang lebih besar

2) Rileksasi.

Sebuah metode terkait untuk mengelola stres adalah relaksasi. Relaksasi dapat mengambil banyak bentuk salah satu cara untuk rileks adalah berlibur secara teratur. Satu studi menemukan bahwa sikap orang terhadap berbagai karakteristik tempat kerja membaik secara signifikan setelah menjalani liburan. Orang-orang juga dapat rileks sambil bekerja. Sebagai contoh, telah direkomendasikan bahwa orang mengambil istirahat secara rutin selama hari kerja

³⁰Suwatno dan Doni Juni Priansa, *Log. Cit.*, hlm. 256.

³¹Moorhead & Griffin, *Op. Cit.*, hlm. 187.

normal mereka. Salah satu cara populer untuk beristirahat adalah dengan duduk tenang dengan mata tertutup selama sepuluh menit setiap sore.

3) Manajemen Waktu.

Manajemen waktu sering kali direkomendasi untuk mengelola stres. Gagasannya adalah bahwa banyak tekanan harian dapat dikurangi atau dihilangkan jika seseorang dapat mengelola waktu dengan lebih baik. Satu pendekatan populer pada manajemen waktu adalah untuk membuat daftar pada setiap pagi hari mengenai hal-hal yang harus dilakukan pada hari itu. Kemudian, mengelompokkan hal-hal dalam daftar tersebut ke dalam tiga kategori, yaitu aktivitas kritis yang harus dilakukan, aktivitas penting yang harus dilakukan, dan hal-hal opsional atau sepele yang dapat didelegasikan atau ditunda. Selanjutnya, tentu saja, anda melakukan hal-hal dalam daftar tersebut menurut urutan kepentingannya. Strategi ini membantu orang-orang menyelesaikan lebih banyak hal penting setiap hari.

4) Manajemen peran.

Satu gagasan yang sedikit berhubungan dengan manajemen waktu adalah gagasan manajemen peran, dimana individu secara aktif bekerja untuk menghindari kelebihan beban, ambiguitas, dan konflik. Sebagai contoh, jika anda tidak mengetahui apa yang diharapkan dari anda, anda tidak seharusnya duduk diam dan mengkhawatirkannya, tetapi mintalah klarifikasi dari atasan anda.

5) Kelompok Dukungan.

Metode terakhir untuk mengelola stres adalah dengan mengembangkan dan memelihara kelompok dukungan. Kelompok dukungan hanyalah sekelompok anggota keluarga atau teman dengan siapa seseorang dapat menghabiskan waktu bersama. Pergi keluar setelah kerja dengan beberapa rekan kerja untuk bermain bola basket, sebagai contoh, dapat membantu meredakan stres yang menumpuk sepanjang hari. Keluarga dan teman yang suportif dapat membantu orang-orang menangani stres normal secara rutin.

4. Stres Organisasi

a. Pengertian Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.³² Stres adalah suatu kondisi dinamik dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.³³

Dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa stres merupakan gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya suatu tekanan. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri, atau dari luar.

b. Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari bahasa latin, organum yang berarti alat, bagian, anggota badan. Organisasi menurut pendapat Wendrich et al

³²T. Hani Handoko, *Op. Cit.*, hlm. 198.

³³Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Log. Cit.*, hlm. 368.

adalah : “Proses kegiatan mendesain kegiatan-kegiatan dalam struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian Sutarto mendefinisikan bahwa: “Organisasi sebagai kumpulan orang, proses pembagian kerja, dan sistem kerja sama atau sistem sosial”. Sedangkan menurut Griffin dan Morhead : “Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi”³⁴.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang organisasi di atas, dapat disimpulkan yang yang disebut organisasi adalah proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

c. Pengertian Stres Organisasi

Stres organisasi merupakan stres yang timbul dikarenakan dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.³⁵ Sedangkan menurut Luthans: “Stres organisasi adalah stres yang timbul dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi”³⁶.

Dengan demikian dapat disimpulkan Stres organisasi adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan didalam perusahaan.

³⁴Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013)

³⁵Suwatno dan Doni Juni Priansa, *Op. Cit.*, hlm. 258.

³⁶Veithzal Rivai & Dedy Mulyady, *Op. Cit.*, hlm. 313.

d. Indikator Stres Organisasi

Berbagai macam stres yang bersumber dari organisasi antara lain:

- 1) **Iklm Organisasi**, Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjanya. Interaksi diantara individu, struktur kebijakan dan tujuan organisasi dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan. Iklim dapat mempengaruhi tingkah laku diantara individu-individu yanatau antara kelompoknya dan juga interaksi diantara mereka.
- 2) **Struktur Organisasi**, stres yang ditimbulkan oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres.
- 3) **Teritorial Organisasi**, istilah yang menggambarkan ruang pribadi (*personal space*) atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, berpikir atau bergurau.
- 4) **Teknologi**, Yang dimaksud dengan teknologi di sini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber *input* menjadi hasil atau *output* yang diinginkan. Sumber daya yang digunakan dapat melalui individu yaitu kemampuan atau pengetahuan teknis yang dimiliki maupun melalui peralatan yang tersedia, dimana nantinya akan menghasilkan *output*.

5) Pengaruh Pimpinan, Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim dan kelompok adalah bagaimana pemimpinnya. Seringkali mereka mempunyai pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan aspek-aspek lain dalam pekerjaan. Pengaruh ini salah satunya bersumber dari tingkat kewenangan dan kekuasaan.³⁷

e. Strategi untuk Mengatasi Stres secara Organisasi

Organisasi juga semakin menyadari bahwa mereka harus terlibat dalam mengelola stres karyawan mereka. Terdapat dua alasan untuk pandangan ini. Satu adalah karena organisasi setidaknya ikut bertanggung jawab untuk menciptakan stres tersebut sehingga organisasi harus membantu meredakannya. Alasan lainnya adalah bahwa pekerja yang mengalami tingkat stres berbahaya yang lebih rendah akan berfungsi secara lebih efektif. Dua strategi organisasi dasar untuk membantu karyawan mengelola stres adalah:³⁸

1) Program Institusional.

Program institusional (*institutional program*) untuk mengelola stres dilakukan melalui mekanisme organisasi yang telah ada. Sebagai contoh, pekerjaan yang didesain dengan baik dan jadwal kerja yang baik dapat membantu mengurangi stres. Kerja sif, secara khusus dapat menciptakan masalah besar bagi karyawan, karena mereka secara konstan harus menyesuaikan pola tidur dan relaksasi mereka.

³⁷Suwatno dan Doni Juni Priansa, *Log. Cit.*, hlm. 258.

³⁸Moorhead & Griffin, *Op. Cit.*, hlm. 189.

Jadi, desain kerja harus menjadi fokus dari usaha-usaha organisasi untuk mengurangi stres. Pengawasan juga dapat memainkan peran institusional yang penting dalam mengelola stres. Seorang pengawas dapat menjadi sumber utama kelebihan beban. Jika disadarkan akan potensi mereka untuk memberikan jumlah pekerjaan yang menimbulkan stres, para pengawas dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik untuk menjaga agar beban kerja tetap masuk akal.

2) Program Kolateral.

Selain usaha-usaha institusional yang diarahkan pada pengurangan stres, banyak organisasi beralih pada program kolateral. Program stres kolateral adalah program organisasi yang secara khusus diciptakan untuk membantu karyawan menangani stres.

5. Hubungan Stres Individu Dengan Kinerja Karyawan

Stres sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau pelaksanaan kerja. Bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah. Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja.³⁹

Imam Muchlis, menyimpulkan bahwa “Berdasarkan analisis tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan positif antara stres individu terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Danar Hadi Surakarta.”⁴⁰

Noor’Aini Asliha menyatakan bahwa:

³⁹Stepen P. Robbins dan Timoty A. Judge, *Op. Cit.*, hlm. 377.

⁴⁰Imam Muchlis, *Op. Cit.*, hlm. 2.

Bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel stres kerja individu terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Binama Semarang dengan nilai 0,298. Nilai positif pada koefisien determinasi menandakan bahwa stres individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.⁴¹

Dari teori dan penelitian terdahulu diatas dapat dilihat bahwa stres individu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Hubungan Stres Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Charles D, Spielberg dalam skripsi Hulaifah Gaffar menerangkan bahwa:

Stres organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).⁴²

Dalam hal ini stres organisasi yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah iklim organisasi, struktur organisasi, teritorial organisasi, teknologi, dan kepemimpinan.

Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar menyatakan variabel stres organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,668 pada tingkat signifikansi 0,001 karena lebih rendah dari 0,05, sehingga dari hasil uji t dapat dikatakan bahwa variabel organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴³

⁴¹Noor' Aini Aslihah, *Op. Cit.*, hlm. 110.

⁴²Hulaifah Gaffar, *Op. Cit.*, hlm. 56.

⁴³Wisnu Bimantoro, *Op. Cit.*, hlm. 27

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai stres individu dan stress organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Untuk memperkuat penelitian ini. Peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh stres individu dan stres organisasi yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel	Kesimpulan	Persamaan dan perbedaan
1	Imam Muchlis, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015).	“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Batik Danar Hadi Surakarta”	Stres Individu (X_1), Stres Organisasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan uji F menunjukkan bahwa variabel stres kerja lingkungan, stres kerja organisasi dan stres kerja individu secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan F hitung= 9,317 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$.	Persamaan: Sama-sama menggunakan analisis regresi berganda dan Uji F Perbedaan: Penelitian terdahulu membagi stres kerja menjadi tiga variabel yaitu: Stres lingkungan, Stes individu, dan Stres organisasi. Sedangkan dalam penelitian ini stres kerja hanya dibagi menjadi dua sumber yaitu: stres

					individu dan stres organisasi.
2	Edi Sutrisno, Skripsi: UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta, 2014).	“Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak”.	Stres Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan.	Persamaannya: Sama-sama meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaanannya: Penelitian terdahulu tidak membagi stres sedangkan dalam penelitian ini stres dibagi menjadi dua macam yaitu: stres individu dan stres organisasi.
3	Hulailfar Gaffar, Skripsi: Universitas Hasaniddin Makassar, 2012).	“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”.	Stres Individu (X ₁), Stres Organisasi (X ₂), dan Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel individu dan organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor wilayah X Makassar	Persamaannya: Sama-sama membagi stres kerja menjadi dua sumber yakni: Stres Individu dan Stres Organisasi. Perbedaannya: Penelitian terdahulu tidak

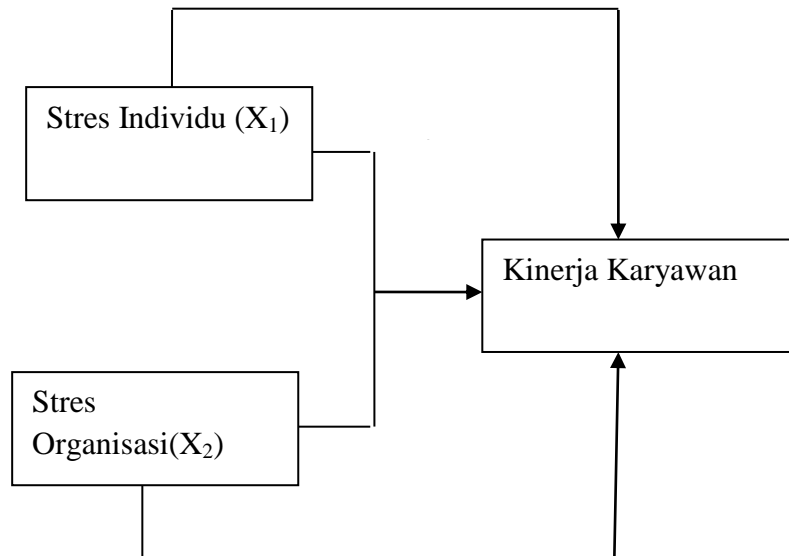
				sebesar 76.5% variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk kantor wilayah X Makassar adalah faktor organisasi sebesar 58.5%	menggunakan uji F hanya menggunakan Uji t sedangkan dalam penelitian ini menggunakan uji kedua-duanya.
4	Wisnu Bimantoro, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2012).	“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tonga Tiur Putra”.	Faktor Lingkungan (X_1), Faktor Organisasi (X_2), Faktor Individu (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).	Hasil penelitian terdapat pengaruh yang rendah antara lingkungan dan pengaruh yang sedang antara faktor organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor individu mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.	Persamaannya: sama-sama membahas stres individu dan stres organisasi, Perbedaannya: Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel (X) yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel (X) yaitu: Stres individu dan Stres Organisasi.

5	Noor'Aini Aslihah, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015).	“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari’ah Binama Semarang ”.	Stres Kerja Individu (X_1), Stres Kerja Organisasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Berdasarkan uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara stres individu dan stres organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian dengan uji F menunjukkan kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Persamaannya: Sama-sama membagi stres kerja menjadi dua sumber yaitu: stres individu dan stres organisasi. Perbedaannya: Penelitian terdahulu melakukan penelitian di koperasi Binama Semarang sedangkan penelitian ini pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.
---	--	---	---	--	---

C. Kerangka BerPikir

Kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Dalam kerangka pemikiran, peneliti harus menguraikan konsep atau variabel penelitiannya secara lebih rinci.

Gambar 2.1



Dari skema diatas digambarkan bagaimana variabel X terhadap variabel Y, yang mana variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel X ada dua yaitu stres individu dan stres organisasi. Pada gambar skema tersebut juga menyampaikan bagaimana hubungan antara variabel X dengan variabel Y secara simultan. Bagaimana keduanya saling berhubungan atau mempengaruhi satu sama lain.

Dimana apabila stres individu (X₁) terjadi dalam perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga apabila stres organisasi (X₂) terjadi maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Maka apabila kedua variabel X nya terjadi maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana apabila variabel keduanya terjadi maka kondisi karyawan secara individu maupun organisasi sedang mengalami kondisi kerja yang tidak sehat dan harus ditanggulangi agar kinerja karyawan lebih optimal lagi.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah “Jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan”. Ada dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternative (H_a).⁴⁴

H_{a1} = Terdapat pengaruh stres individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.

H_{a2} = Terdapat pengaruh Stres Organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.

H_{a3} = Terdapat pengaruh antara Stres Individu dan Stres Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.

⁴⁴Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangan* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 97.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan yang beralamat di Jalan Merdeka No. 5 Wek 1V Padangsidimpuan, Sumatera Utara. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada Maret – September 2017.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah metode statistik.¹ Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor, atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis yang bersifat sfesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain.²

C. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam

¹Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 5.

²Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004) hlm. 13.

ruang lingkup yang akan diteliti.³ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan pada saat ini sebanyak 32 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴ Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah *non purposive sampling*. Menurut sugiyono, sampel jenuh adalah “ teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasinya dijadikan sampel”.⁵ Dengan demikian karena jumlah populasi kurang dari 100 orang dan hanya berjumlah 32 orang, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.

Tabel 3.1
Populasi penelitian

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin
I	Bagian SDM/TI/SARANA	
1	Risfian	Laki-Laki
2	Akbar Syakir	Laki-laki
3	Jalaluddin	Laki-laki
II	Bagian Audit	
4	Hotber Gultom	Laki-laki
III	Bagian Ware House	
5	Christina Arta Pratiwi S	Perempuan
IV	Bagian Keuangan	
6	Hastian sallimi rambe	Laki-laki
7	Zuraidah Pulungan	Perempuan
V	Bagian Pelayanan/ Pemasaran/Cs	
8	Herina sari sinaga	Prempuan

³Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali: Pers , 2011), hlm. 74.

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm. 118.

⁵Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 31.

9	Darmawan T	Laki-laki
10	Soleh	Laki-laki
11	Siti Rahma	Perempuan
12	Merychen Harahap	Perempuan
13	Rafiqah dini parinduri	Perempuan
14	Rina	Perempuan
15	Eka Indra Wati Simorangkir	Perempuan
VI	Bagian Akuntansi	
16	Kemala Husna	Perempuan
VII	Bagian UPL	
17	M. Mahrage Hasan	Laki-laki
18	Jenti Reni Hutahaean	Perempuan
19	Banguntua Harahap	Laki-laki
VIII	Bagian Pengolahan dan Antaran	
20	Herta M Harahap	Perempuan
21	Abdul Majid Harahap	Laki-laki
22	Gulmat H Pohan	Laki-laki
23	Edi Syaputra Pohan	Laki-laki
24	Rizki Hamdani	Laki-laki
25	Wilmar Agustinus Nst	Laki-laki
26	Irfan Hamid	Laki-laki
27	Jentrianti Pasaribu	Perempuan
28	Sobirin Amirkan	Laki-laki
29	Rahmad Mulya	Laki-laki
30	Muhammad Reza	Laki-laki
31	Bobby Benni Hasoloan	Laki-laki
32	Yudi	Laki-laki

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan

D. Sumber Data

Sumber data merupakan tempat, orang atau benda dimana peneliti dapat mengamati, bertanya atau membaca tentang hal-hal yang berkaitan dengan variabel yang hendak diteliti.⁶ Adapun sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan skunder.

⁶Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hlm. 99.

a. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.⁷ Data primer dalam penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden yaitu karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari perusahaan yang bersangkutan seperti jumlah karyawan, dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi yang berhubungan dengan penelitian.⁸

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara yaitu dengan melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penyediaan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian.
- b. Angket (Kuesioner) merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁹ Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengajukan pertanyaan/ Pernyataan tertulis dengan menyediakan formulir

⁷Istijanto Oei, *Riset Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005) hlm. 38.

⁸Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Publik Relations dan Komunikasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 29.

⁹Sugiyono, *Op. Cit*, hlm. 199.

yang berisi pertanyaan/ Pernyataan yang mengenai stres individu dan stres organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan. Pengukuran kuesioner digunakan dengan menggunakan skala *likert*. Skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. Dan biasanya memiliki 5 atau 7 kategori dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”. Skala likert banyak digunakan dalam riset-riset SDM yang menggunakan metode survei untuk sikap karyawan, persepsi karyawan, tingkat kepuasan karyawan, atau mengukur perasaan karyawan yang lain.¹⁰

Adapun indikator angketnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Keterangan	Nilai Positif
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

**Tabel 3.3
Kisi-kisi Angket**

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal	Jumlah
1	Stres Individu (X ₁)	a. Konflik peran	1,6,	2
		b. Peran yang rancu	7	1
		c. Beban kerja berlebihan	3,5,8	3
		d. Tanggung jawab orang	4	1
		e. Pengembangan karir	2	1
2	Stres Organisasi (X ₂)	a. Iklim organisasi	1,5,	2
		b. Struktur organisasi	6	1
		c. Teritorial organisasi	2,8	2

¹⁰Istijanto Oei, *Op.Cit.*, hlm. 87.

		d. Teknologi	4	1
		e. Kepemimpinan	3,7	2
3	Kinerja Kinerja (Y)	a. Efektifitas	2,7	2
		b. Efesiensi	1,6	2
		c. Tanggung jawab	4	1
		d. Disiplin	3	1
		e. Inisiatif	5,8	2
Total				24

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya di ukur. Apabila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.¹¹

Dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan dengan bentuk aplikasi software SPSS versi 22.00 untuk memperoleh hasil yang terarah, dengan taraf signifikan 0,05 berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

¹¹Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2003), hlm. 172.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *one shomethode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 . Jika nilai *cronbach alpha* < 0.60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk variabel tersebut tidak *reliable*.¹²

G. Analisis Data

1. Analisis Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹³ Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik data berupa *mean*, *sum*, *standart*, *deviasi*, *variance*, *range*, dan lain-lain, dan untuk mengukur distribusi data apakah normal atau tidak dengan ukuran *skewness* dan *kurtosis*.¹⁴

¹²Toha Anggoro, *Metode Penelitian* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007), hlm. 36.

¹³Sugiono, *Op. Cit.*, hlm. 147.

¹⁴Duwi Priyanto, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20* (Yogyakarta: CV. Andi Ofiset, 2012), hlm. 38.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variable dependen, variable independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimasukkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan metode *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual*. Penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* sebagai dasar pengambilan keputusannya adalah jika titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.¹⁵

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi pada regresi linear. Pengujian ini menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dan variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan kurang dari 0.05.¹⁶

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antara variable independen. Jika terjadi

¹⁵Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset,2014), hlm. 78.

¹⁶Duwi Priyanto, *Op.Cit.*, hlm. 36.

korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (*varince inflaction factor*) criteria pengambilan keputusan dalam multikolinearitas ialah sebagai berikut:

Apabila nilai VIF (*varince inflaction factor*) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.¹⁷

d. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu variable ke variable lain, artinya setiap variable mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam sfesifikasi model.

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan Uji Koefisien Korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara *absolute residula* hasil regresi dengan semua variable bebas. Kriteria pengambilan keputusan heteokedastisitas ialah sebagai berikut:

- a) Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terjadi problem heterokedastisitas.

¹⁷Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm. 103.

b) Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heterokedastisitas.¹⁸

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen stress individu (X_1), stres organisasi (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini:¹⁹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b_1b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Stres Individu

X_2 : Stres Organisasi

e : Error (Tingkat Kesalahan)

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data. Koefisien determinasi (R^2)

¹⁸*Ibid.*, hlm. 108.

¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis, Op.Cit.*, hlm. 211.

menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variable yaitu regresi Y terhadap X_1 dan X_2 , hal ini ingin diketahui bahwa seberapa besarnya persentase sumbangan X_1 dan X_2 terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama. Besarnya persentase sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda dengan simbol R^2 .²⁰

Pengambilan keputusan koefisien determinasi yaitu: apabila semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Apabila nilai $0 \leq R^2 \leq 1$ dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.
- 2) $R^2 = 1$, berarti ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk dapat meramalkan y secara sempurna.²¹

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) adalah analisis untuk menguji signifikansi nilai koefisien regresi secara parsial yang diperoleh dengan metode statistik uji t(t-test). Rumus umum untuk mencari nilai t dari masing-masing koefisien regresi adalah nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.²²

²⁰Muhammad Firdaus, *Ekonomi Suatu Pendekatan Aplikatif* (Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2004), hlm. 77.

²¹Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010), hlm. 64.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah analisa varian dalam regresi berganda pada hakikatnya diperlukan untuk menunjukkan sumber-sumber variasi yang menjadi komponen dari variasi total model regresi. Dengan analisis varian ini akan dapat diperoleh pengertian tentang bagaimana pengaruh sekelompok variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel bebas secara bersama-samaterhadap variabel tidak bebas. Hipotesis yang diajukan untuk uji F ini adalah: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sebaliknya jika

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak .²³

²³Muhammad Firdaus, *Op. Cit.*, hlm. 146

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia (Persero) khususnya Kantor Pos Padangsidimpuan. Bila dilihat secara umum, PT. Pos Indonesia (Persero) yang ada saat ini memiliki sejarah yang panjang sehingga bisa menjadi sebuah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT).

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia. Pentingnya komunikasi secara tertulis menjadi ide pertama timbulnya gagasan untuk mendirikan perusahaan ini.

Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (Jakarta) pada masa kolonial Belanda oleh Gubernur Jendral G. W. Baron Van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-menyurat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor diluar Jawa dan bagi mereka yang datang dan pergi ke negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Seiring dengan perkembangan peranan kantor Pos, setelah ditemukannya teknologi telegram dan telepon, pada tahun 1907 dibentuklah Jawatan Pos, Telegram dan Telepon (Jawatan PTT). Jawatan ini merupakan bagian dari departemen perusahaan-perusahaan pemerintah

kolonial Belanda yang didasarkan pada Undang-undang Perusahaan Negara Hindia Belanda.

Pada tahun 1945 Jawatan PTT, Jawatan Pos resmi dibentuk setelah terjadi pengambil alihan kantor pos Bandung oleh milisi Pemuda PTT dari Militer Jepang. Setelah rute surat membentang dari Anyar ke Betawi melalui seorang dari tangerang, sepanjang rute ini ada 14 stasiun surat.

Pada tahun 1810-1832, kantor pos didirikan di Anyar, Serang, Bogor, Cianjur, Cirebon, Indramayu, Tegal, Pekalongan, Semarang, Jepara dan Surabaya. Delapan kantor pos terletak di Keresidenan Banten, sementara itu di Keresidenan Parahiyanan ada 24 pos dan 12 dikeresidenan Tegal.

Cukup banyak perubahan dalam sistem Pos Indonesia sendiri. Perusahaan tersebut terlihat dari bentuk badan usaha yang dimiliki oleh Pos Indonesian secara terus-menerus dari tahun ketahun. Pada tahun 1961, Pos Indonesia resmi menjadi perusahaan negara berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 240 tahun 1961. Peraturan tersebut menyebutkan bahwa Jawatan PTT itu kemudian berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel).

Setelah menjadi Perusahaan Negara, perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) mengalami pemecahan menjadi perusahaan Negara Pos dan Giro. Hal ini bertujuan untuk mencapai perkembangan yang lebih luas lagi dari masing-masing Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini. Pemecahan PN Pos dan Giro ini memiliki legalitas hukum

melalui Peraturan Pemerintah No. 29 tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1965.

PT. Pos Indonesia (Persero) dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah tersebut perum Pos dan Giro berubah menjadi PT. Pos Indonesia (Persero). Hal ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas dan kedinamisan untuk PT. Pos Indonesia (Persero) sehingga bisa lebih baik dalam melayani masyarakat dan menghadapi perkembangan dunia bisnis yang semakin ketat persaingannya.

Seiring berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreativitasnya dalam perkembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24.000 titik layanan yang menjangkau 100% kota/kabupaten. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia telah memiliki 3.700 kantor Pos *Online*, serta dilengkapi *elektronik mobile pos* di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid 48 dan terintegrasi. Sistem kode pos diciptakan untuk mempermudah *processing* kiriman pos dimana setiap kiriman daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.¹

2. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi PT. Pos Indonesia (Persero) Pangsidimpuan yaitu:

¹www.Posindonesia.co.id

Visi:

Visi PT. Pos Indonesia adalah menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan surat pos, paket dan logistic yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

Misi:

- a. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik.
- b. Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman, dan menghargai kontribusi.
- c. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus tumbuh.
- d. Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat.
- e. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

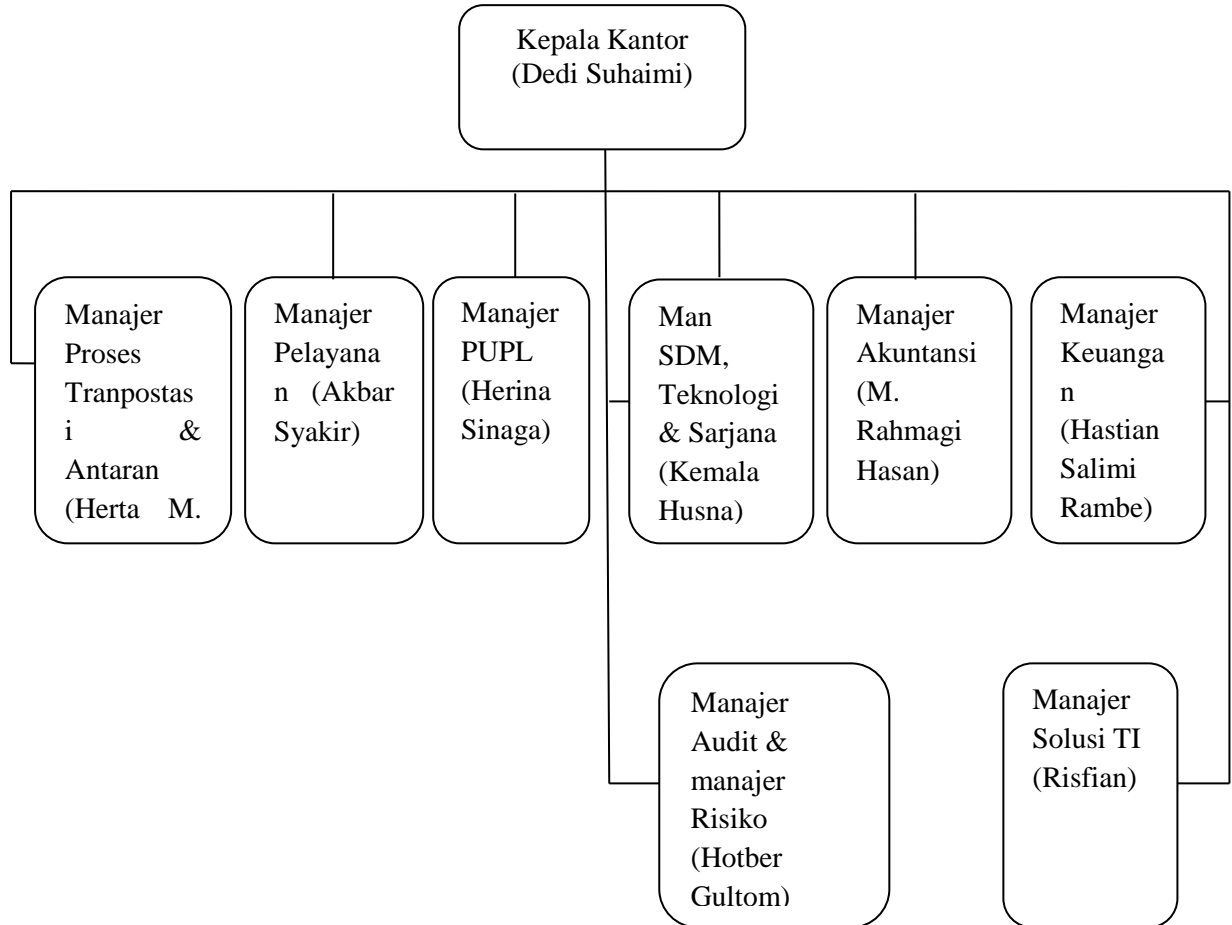
3. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan untuk memudahkan koordinasi dan komunikasi atas semua aktivitas yang bertanggungjawab dalam tugas dan wewenang dalam perusahaan masing-masing.

Demikian juga pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan yang mempunyai struktur organisasi yang berbentuk garis tata kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Struktur organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus juga mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis. Manajemen PT. Pos melakukan struktur organisasi, tujuannya untuk melakukan struktur organisasi lebih fokus dan efisien, hal ini dilakukan dengan menyatukan beberapa unit kerja yang memiliki karakteristik yang sama dalam direktorat. Adapun struktur organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan



Sumber: *Dokumentasi PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan*

4. Tugas dan tanggungjawab Karyawan

a. Manajer Akuntansi

- 1) Menyusun dan melaksanakan program kerja dan anggaran dibagiannya.
- 2) Membuat uraian tugas (*Job description*) dibagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- 3) Melakukan proses pembukuan dan penyusunan laporan keuangan di UPT dengan menggunakan sistem informasi keuangan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
- 4) Menyusun laporan kilat unit pelaksana teknis (UPT) dan laporan akuntansi dan mengirimnya ke regional dan kantor pusat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.
- 5) Menyimpan dokumen sumber dan pembukuan akuntansi ditempat yang aman dan tertib.
- 6) Melakukan pengisian Sistem Manajemen Kinerja Individu (SMKI).

b. Manajer Keuangan BPM

- 1) Memastikan pengelolaan kas, BPM, dan Benda Pihak Ketiga sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 2) Memastikan kebenaran transaksi pengeluaran biaya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 3) Menjamin fungsi *Treasury* berjalan sesuai dengan kebutuhan untuk menciptakan efisiensi dan efektifitas di Kantor pos pemeriksa maupun kantor pos cabang bawahan

4) Memastikan pertanggung jawaban keuangan unitnya telah sesuai dengan pencatatan pada SAP FICO.

c. Manajer Pelayanan

1) Memastikan pengelolaan pelayanan loket berjalan efektif dan efisien.

2) Memastikan implementasi standar layanan loket, termasuk di dalamnya keamanan loket, kenyamanan ruang layanan, dan kelancaran layanan loket telah sesuai dengan standar ketentuan perusahaan.

3) Memastikan tingkat kepastian terhadap SOP dilakukan dengan indikasi *zero defect* pada bagian pelayanan.

4) Mendorong peningkatan kepuasan pelanggan *walk in* melalui *improvement* layanan.

d. Manajer proses Transportasi dan Aturan

1) Memastikan ketetapan SWP masing-masing produk terpenuhi sebagaimana yang ditetapkan perusahaan.

2) Menjamin kepatuhan terhadap ketentuan dan prosedur proses pengelolaan kiriman pos dilaksanakan pada unit kerjanya dengan indikasi *zero irregularities*.

3) Menjamin kesuksesan antara di unitnya tepat waktu, tepat penerima dan memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

4) Mengelola seluruh rangkaian kegiatan kerja dibaginya untuk menjaga kelancaran proses pengelolaan kiriman pos.

e. Manajer Pengawasan Unit pelayanan Luar (PUPL)

- 1) Melakukan pengawasan segala aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh Pelayanan Luar sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 2) Melakukan pengawasan terhadap saldo kas kantor pos cabang yang ditahan.
- 3) Melakukan pengawasan serta pencocokan transaksi penerimaan dan pengeluaran antara naskah N2 dan dokumen sumber.
- 4) Melakukan pengawasan dalam hal pemenuhan permintaan BPM oleh kantor pos cabang dan loket ekstensi.
- 5) Melakukan penerimaan saldo kas, uang yang ditahan dan sisa persediaan BPM di KCP dengan menggunakan C3 dan C6 atau sarana pengawasan lainnya.

f. Manajer SDM dan Sarana

- 1) Memastikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan sumber daya manusia, sarana, kesekretariatan dan kegiatan umum sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 2) Mengkoordinir dan mengatur proses pelaksanaan pekerjaan pengelolaan sumber daya manusia, sarana, kesekretariatan dan kegiatan umum di UPT untuk mencapai ketetapan waktu dan sasaran yang ditentukan perusahaan.
- 3) Mengelola penyelesaian piutang pegawai untuk menciptakan ketertiban pelunasan piutang sesuai jadwal yang telah direncanakan.

- 4) Mengelola dan memelihara kendaraan dinas, peralatan kerja, komputer dan gedung kantor serta mengadministrasikan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 5) Memastikan pelaksanaan pekerjaan di bidang SDM dan sarana bertumpu kepada aplikasi SIM, SDM dan SIM asset yang telah disediakan perusahaan.
- 6) Mengatur tata kelola dan administrasi surat-menyurat dan melaksanakan kegiatan kesekretariatan dan umum lainnya untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional.
- 7) Mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan bidang teknologi dengan IT *officer* untuk memastikan kelancaran operasional di bidang teknologi di UPT yang menjadi tanggungjawab agar berjalan dengan lancar sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.
- 8) Mempertanggungkan pengeluaran biaya SDM dan sarana dan mengadministrasikannya sesuai dengan kebutuhan dan peruntukannya dalam batas kewenangannya.
- 9) Membuat laporan terkait pengelolaan SDM dan sarana serta mengirimnya ke Kantor Regional I Medan dan Kantor Pusat sesuai mengirimnya dengan ketentuan perusahaan.

g. Manajer Solusi dan Teknologi Informasi

- 1) Menyusun dan melaksanakan program kerja dan anggaran dibaginya.

- 2) Membuat uraian tugas (*Job description*) dibaginya sesuai dengan ketentuan berlaku sebagai pedoman kerja.
- 3) Melakukan proses pembukuan dan menyusun laporan keuangan di UPT dengan menggunakan sistem informasi keuangan yang telah ditetapkan perusahaan.
- 4) Menyusun laporan kilat UPT dan laporan akuntansi dan mengirimnya ke Regional dan Kantor Pusat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.
- 5) Menyimpan dokumen sumber dan pembukuan akuntansi di tempat aman dan tertib.
- 6) Melaksanakan pengisian Sistem Manajemen Kinerja Individu (SMKI).
- 7) Membuat dan menyampaikan laporan dibaginya kepada atasan dan unit kerja terkait.

h. Petugas Loker

- 1) Jumlah resi yang digunakan dengan banyaknya transaksi yang dilakukan harus cocok/ sesuai.
- 2) Jumlah bukti setoran uang yang disetorkan harus sesuai dengan jumlah bukti setoran uang yang tertera di neraca loket.
- 3) Jumlah bukti setoran uang ditransaksikan di resi harus sesuai dengan yang tertera di formulir pengiriman/penarikan.
- 4) Memastikan uang yang diterima dari pelanggan merupakan uang yang asli.

i. Kasir

- 1) Memenuhi kebutuhan panjar pada petugas loket.
- 2) Menerima setoran dari petugas loket termasuk uang tunai dari penjualan prangko, benda konsinyasi dan materai yang terdapat cocok dengan loket atau penerimaan dari mitra ekstensi atasan pendapatan sewa gedung dan tanah.
- 3) Menyediakan tambahan panjar KPC yang membutuhkan.
- 4) Menerima remise dari KPC.
- 5) Memeriksa kaslian uang.
- 6) Mengentri biaya SAP.
- 7) Melakukan segala pencatatan transaksi penerimaan maupun pengeluaran pada neraca kasir yang telah disetujui Kepala Kantor.
- 8) Mencetak neraca kasir dan menyerahkan neraca beserta kepada Manajer Keuangan.
- 9) Membuat laporan PA.

B. Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Dalam deskripsi responden penelitian maka ditetapkan 32 responden, hal ini didasarkan pada jumlah karyawan yang ada PT pos tersebut. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan pada hari senin tanggal 19 Juli sampai dengan 21 Juli 2017. Penyebaran angket dilakukan dengan secara langsung oleh peneliti dengan menjumpai setiap responden yaitu karyawan pada PT.

Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan. Penyebaran dan Pengumpulan angket berlangsung selama 4 hari, Angket terkumpul dengan cepat karena sebagian karyawan dapat menyisihkan waktunya untuk mengisi angket dari peneliti sebaliknya bagi karyawan yang sibuk angket ditinggalkan kemudian besoknya diambil kembali begitulah pengambilan angketnya selama 4 hari berlangsung.

C. Analisis Hasil Penelitian

Untuk menguji data penelitian maka peneliti menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Dimana r_{tabel} dicari pada signifikansi 5% atau 0,05, dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$, dimana n =jumlah sampel, jadi $df=32-2= 30$, maka diperoleh r_{tabel} sebesar r_{tabel} sebesar 0,349 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *correlation* jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan nilai r positif maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji Validitas X_1

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Individu (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,737	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 30$	Valid
Item 2	0,727		Valid
Item 3	0,468		Valid

Item 4	0,561	pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,349	Valid
Item 5	0,515		Valid
Item 6	0,551		Valid
Item 7	0,808		Valid
Item 8	0,548		Valid

Sumber: Hasil Penelitian(data diolah dengan SPSS 22, 2017)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel IV.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 1-8 untuk variabel stres individu adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,349 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Correlation* nilai r positif.

b. Uji Validitas Variabel X_2

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Organisasi (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,599	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n= 30 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,349	Valid
Item 2	0,682		Valid
Item 3	0,596		Valid
Item 4	0,648		Valid
Item 5	0,852		Valid
Item 6	0,639		Valid
Item 7	0,639		Valid
Item 8	0,639		Valid

Sumber: Hasil Penelitian(data diolah dengan SPSS 22, 2017)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel VI. 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 1-8 untuk variabel Stres Organisasi adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0,349. Sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Correlation* nilai r positif.

c. Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,669	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n= 30$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,349	Valid
Item 2	0,860		Valid
Item 3	0,624		Valid
Item 4	0,682		Valid
Item 5	0,575		Valid
Item 6	0,468		Valid
Item 7	0,863		Valid
Item 8	0,652		Valid

Sumber: Hasil Penelitian(data diolah dengan SPSS 22, 2017)

Berdasarkan hasil analisis dari tabel VI.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 1-8 untuk variabel Kinerja Karyawan adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0,349. Sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Correlation* nilai r positif.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel X_1

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Stres Individu (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	8

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X_1 (Stres Individu) sebesar 0,800, suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau $(0,800 > 0,60)$.

b. Uji Reliabilitas Variabel X₂

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Stres Individu (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	8

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X₂ (Stres Organisasi) sebesar 0,815, suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 atau (0,815 > 0,60).

c. Uji Reliabilitas Variabel Y

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	8

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,854, suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 atau (0,854 > 0,60).

3. Analisis Data

a. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya

tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Uji statistik deskriptif dapat dilakukan dengan cara mencari *mean*, minimum, maksimum data *standard deviation* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Individu	32	26	40	37,56	3,058
Stres Organisasi	32	27	40	38,75	2,565
Kinerja Karyawan	32	25	40	37,38	3,290
Valid N (listwise)	32				

Sumber: *Hasil Penelitian (data diolah, 2017)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel Stres Individu dengan jumlah data (N) sebanyak 32 mempunyai nilai *mean* sebesar 37,56 dengan nilai minimum 26 dan nilai maksimum 40 serta standar deviasinya sebesar 3,058. Variabel Stres Organisasi dengan jumlah data (N) sebanyak 32 mempunyai nilai *mean* sebesar 38,75 dengan nilai minimum 27 dan nilai maksimum 40 serta standar deviasinya sebesar 2,565. Variabel Kinerja Karyawan dengan jumlah data (N) sebanyak 32 mempunyai nilai *mean* sebesar 37,38 dengan nilai minimum 25 dan nilai maksimum 40 serta standar deviasinya sebesar 3,290.

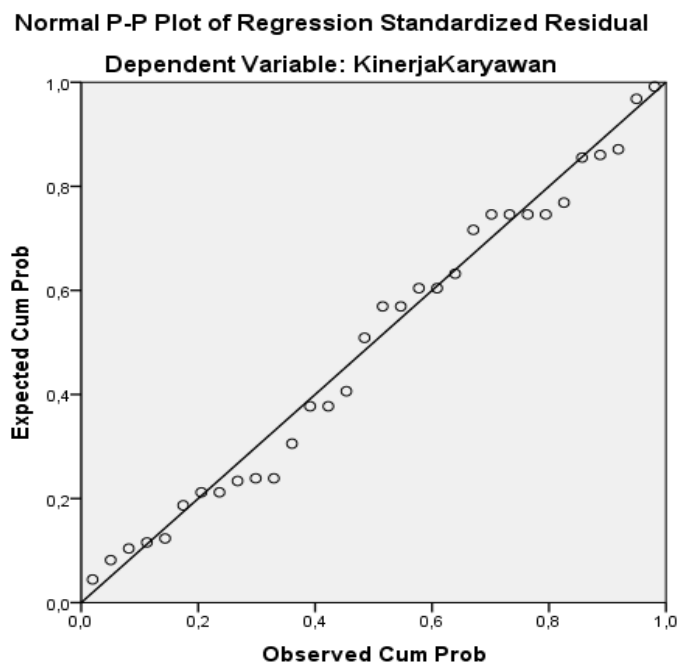
b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada grafik *Normal P-P Plot Of Regresion Standardized Residual*

Jika titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut sudah normal.

Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas
Grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual*



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2017).

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

c. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk apakah antara variabel bebas dengan terikat mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai $\text{sig} > 0,05$ dan jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dinyatakan tidak linear.

a. Uji Linearitas Sres Individu dengan Kinerja Karyawan

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	243,186	8	30,398	7,574	,000
Karyawan*	Groups	Linearity	212,602	1	212,602	52,970	,000
Stres Individu		Deviation from Linearity	30,584	7	4,369	1,089	,402
Within Groups			92,314	23	4,014		
Total			335,500	31			

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel diatas nilai dari sig. Sebesar 0,000 signifikansi dilihat dari linearity sebesar 0,000 , signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,005$) menunjukkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel stres induvidu dengan variabel kinerja karyawan.

b. Uji Linearitas Sres Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	244,550	5	44,910	10,524	,000
Karyawan *	Groups	Linearity	100,240	1	100,240	23,490	,000
Stres Organisasi		Deviation from Linearity	124,310	4	31,077	7,283	,000
Within Groups			110,950	26	4,267		
Total			335,500	31			

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel diatas nilai dari sig. Sebesar 0,000 signifikansi dilihat dari linearity sebesar 0,000 , signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 <$

0,005) menunjukkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel stres individu dengan variabel kinerja karyawan.

d. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 (nilai *Tolerance* > 0,1) dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10 (nilai VIF < 10) Hasil uji multikolinearitas penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,820	5,176		,668	,421		
	Stres Individu	,816	,158	,758	5,179	,000	,586	1,707
	Stres Organisasi	,075	,188	,059	,400	,692	,586	1,707

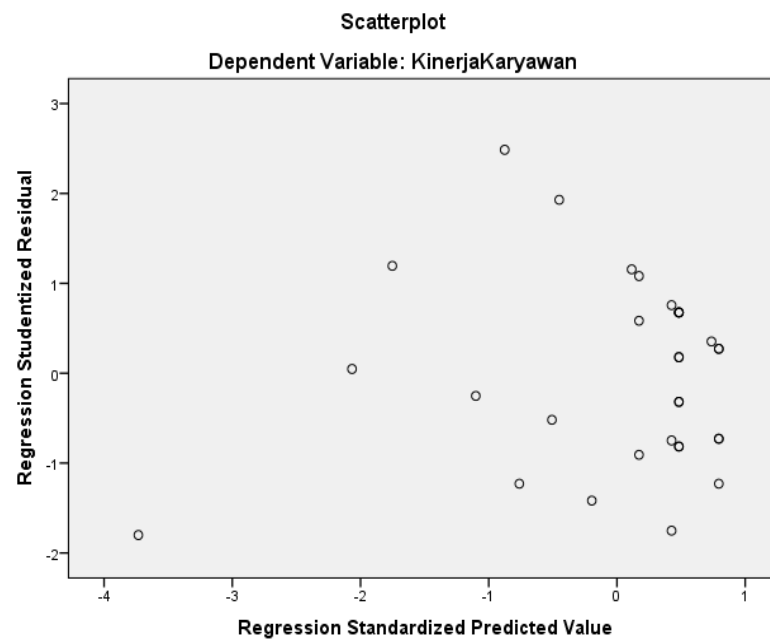
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Tolerance* dari variabel Stres individu adalah $0,586 > 0,1$, variabel Stres Organisasi adalah $0,586 > 0,1$, sehingga bebas dari multikolinearitas. Selanjutnya berdasarkan nilai VIF dari variabel Stres Individu $1,707 < 10$, variabel Stres Organisasi adalah $1,707 < 10$, sehingga bebas dari multikolinearitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi

heterokedastisitas apabila titik-titik pada *scatterplot* regresi tidak membentuk pola tertentu seperti menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heterokedastisitas.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Stres Individu (X_1) dan Stres Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5,714	3,597		1,589	,123		
	Stres Individu	,763	,155	,651	4,920	,000	,994	1,007
	Stres Organisasi	-,013	,008	-,218	-1,649	,110	,994	1,007

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B, maka persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$LN = \alpha + b_1 KPr + b_2 KP + e$$

$$LN = 5,714 + (0,763) \text{ Stres Individu} + (-0,013) \text{ Stres Organisasi} + e$$

Keterangan:

LN = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi linear berganda

KPr = Stres Individu

KP = Stres Organisasi

E = *Standard error term*

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,714 artinya apabila variabel stres individu, stres organisasi dianggap konstanta 0 maka kinerja karyawan nilainya sebesar 5,714.
- b. Nilai koefisien variabel stres individu adalah 0,763 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan stres individu sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,763.

c. Nilai koefisien variabel stres organisasi adalah -0,013 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan stres organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,013.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini hasil pengolahan data yang menggambarkan tingkat koefisien determinasi (R^2) pada ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,704 ^a	,495	,460	2,36870	1,672

Nilai R Square (R^2) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah kebentuk persen, yang artinya persentasi sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel depeden. Nilai R^2 sebesar 0,495 atau 49,5% kinerja dipengaruhi stres individu dan stres organisasi dengan kontribusi sebesar 0,495 atau 49,5 % sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

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

1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel depeden.

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut ini hasil pengolahan data yang menggambarkan hasil dari uji t serta tingkat signifikan kedua variabel:

Tabel 4.13
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	5,714	3,597		1,589	,123			
Stres Individu	,763	,155	,651	4,920	,000	,994	1,007	
Stres Organisasi	-,013	,008	-,218	-1,649	,110	,994	1,007	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2017)

Untuk t_{tabel} dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2=0,025$ dengan derajat kebebasan $df= n-k-1$, dimana $n=$ jumlah sampel dan $k=$ jumlah variabel independen, jadi $df= 32-2-1= 29$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi=0,05), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,045.

Dari hasil Output diatas dapat dilihat bahwa untuk variabel stres individu $t_{hitung} = 4,920$ dengan $df=32-2-1=29$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,045 dan sedangkan taraf signifikan 5%. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,920 > 2,045$) dan tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < \alpha$ (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.

Kemudian pada variabel stres organisasi $t_{hitung} = -1,649$ dengan $df=34-2-1=29$ dengan demikian diperoleh t_{tabel} sebesar 2,045 sehingga

$t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,649 < 2,045) dan tingkat signifikan yang diperoleh 0,110 > α (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Ketentuan dalam uji F adalah: Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159,439	2	79,720	14,208	,000 ^b
	Residual	162,712	29	5,611		
	Total	322,151	31			

Sumber: Hasil Penelitian(data diolah, 2017)

F_{tabel} untuk signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan *regresion* (df 1) adalah 2 dan *residual* (df 2) adalah 29 berasal dari (n-k-1) atau 32-2-1=29 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,328.

Dari hasil uji signifikansi simultan (uji F) di atas bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,208 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,328 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14,208 > 3,328) maka H_a diterima. Selanjutnya, untuk nilai Sig. Sebesar 0,000 sehingga nilai Sig. < 0,05 (0,000 < 0,05) maka H_a

diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres individu dan stres organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul Pengaruh Stres Individu dan Stres Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan. Dari hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 diketahui bahwa:

1. Hasil Uji validitas untuk 24 pertanyaan dari kedua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) diketahui memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,349$ sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corrected Korelasi Pearson* dan nilai r positif. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r positif maka 24 pertanyaan pada kuesioner tersebut dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa dari kedua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) memiliki *cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga item pertanyaan pada kuesioner juga dapat dinyatakan reliabel.
2. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa dengan jumlah data (N) sebanyak 32, variabel stres individu mempunyai nilai *mean* sebesar 37,56 dengan nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum 40, standar deviasinya 3,058. Variabel stres organisasi mempunyai nilai *mean* sebesar 38,75 dengan nilai minimum 27, nilai maksimum 40, standar deviasinya 2,565. Variabel kinerja karyawan mempunyai nilai *mean* sebesar 37,38, nilai minimum 25, nilai maksimum 40, standar deviasinya 3,290.

3. Hasil uji normalitas pada grafik *Normal P-P Plot Of Regression Residual Standardized Residual* bahwa penyebaran datanya disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka data tersebut sudah normal. Selanjutnya hasil uji linearitas menyatakan bahwa antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan yang linear karena diketahui memiliki nilai Sig. < 0,05.
4. Hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* atau VIF < 10, maka dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Selanjutnya berdasarkan nilai VIF dari variabel stres individu adalah 1,707 > 0,1, variabel Stres Organisasi adalah, variabel Stres Organisasi 1,707 > 0,1. Sehingga bebas dari multikolinearitas. Selanjutnya berdasarkan nilai VIF dari variabel Stres Individu adalah 1,707 < 10, variabel Stres Organisasi adalah 1,707 < 10, sehingga bebas dari multikolinearitas. Selanjutnya, hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa titik-titik pada *Scatterplot* regresi tidak membentuk pola tertentu seperti menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dinyatakan tidak terdeteksi heterokedastisitas.
5. Persamaan analisis regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:
$$LN = \alpha + b_1KPr + b_2KP + e$$
$$LN = 5,714 + (0,763) \text{ stres individu} + (-,013) \text{ stres organisasi} + e$$
6. Hasil uji koefisien determinasi stres individu dan stres organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,495 atau 49,5% sedangkan

sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) antara variabel stres individu dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,920 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,045 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,920 > 2,045$) dan nilai $Sig. < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa stres individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Pada tingkat tertentu stres itu perlu untuk merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Individu-individu yang demikian sering melakukan tugas secara lebih baik, tekun, atau cepat. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengarahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik.² Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai “Abdullah (hamba Allah)”, yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah *Rabbul’ Alamin*.³
8. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) antara variabel stres organisasi dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1,649

²Stepen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Op. Cit.*, hlm. 377.

³Toto tasmara, *Log. Cit.*, hlm. 2.

sedangkan $t_{tabel} 2,045$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,649 < 2,045$ dan nilai Sig. $> \alpha$ ($0,110 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa stres organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Stres dalam jangka panjang dapat memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karena intensitas stress yang terus berlanjut melemahkan karyawan tersebut dan menggerogoti sumber-sumber daya energinya.⁴ Apabila berlangsung terus-menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian, membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Dalam islam juga menganjurkan kepada para pekerja, untuk melakukan tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalian, dan bekerja secara efisien. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap segala suatu yang terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari suatu pekerjaan besar yang dilakukan dengan musiman dan tidak profesional.⁵

9. Dari hasil pengujian secara simultan (Uji F) bahwa $F_{hitung} > t_{hitung}$ ($14,208 > 3,328$) dan nilai Sig. $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka disimpulkan bahwa secara simultan stres individu dan stres organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari dalam pelaksanaan penelitian ini penulis sekaligus peneliti menemukan banyak keterbatasan. Keterbatasan yang dirasakan tidak

⁴Stepen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Op. Cit.*, hlm. 378.

⁵Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir riyadi, *Log. Cit.*, hlm 278.

hanya berasal dari diri peneliti sendiri tetapi juga dari faktor lain. Adapun keterbatasan yang dihadapi selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah :

Peneliti dalam melakukan penelitian ini lebih menekankan kepada metode kuesioner dan sedikit wawancara sehingga peneliti tidak mengetahui secara pasti bagaimana suasana dan kondisi kerja di dalam perusahaan secara lebih rinci.

Karena menggunakan kuesioner maka kemungkinan ada bias yang terjadi. Bias tersebut dapat disebabkan beberapa hal diantaranya: kemungkinan responden tidak jujur dalam melakukan pengisian kuesioner, kemungkinan responden tidak serius dalam mengisi kuesioner

Juga mengenai waktu ketika menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden atau karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan, dimana sebagian karyawan begitu susah untuk mengisi kuesioner (angket) sehingga membuat peneliti membutuhkan beberapa hari untuk meyakinkan responden atau karyawan dalam mengisi kuesioner (angket).

Begitu juga dengan biaya yang kurang memadai dalam melaksanakan penelitian ini menyebabkan keterbatasan pada penelitian. Peneliti juga mengalami kendala saat melakukan wawancara kepada para karyawan, karena terganggu oleh keadaan sekitar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab IV, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat dilihat bahwa pada variabel stres individu memiliki t_{hitung} sebesar 4,920 dan t_{tabel} sebesar 2,045 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,920 > 2,045$) dan nilai $Sig. < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stres individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.
2. Pada variabel stres organisasi dari hasil uji signifikansi parsial (uji t) bahwa memiliki t_{hitung} sebesar -1,649 dan t_{tabel} sebesar 2,045 sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,649 < 2,045$) dan nilai $Sig. > \alpha$ ($0,110 > 0,05$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres individu dan stres organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.
3. Dari Hasil uji signifikan simultan (uji F) bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,208 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,328 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,208 > 3,328$) maka H_a diterima. Selanjutnya, untuk nilai $Sig. < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres individu dan stres organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Diharapkan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangdimpuan memperhatikan, serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor individu, dan organisasi melalui kegiatan yang memotivasi seperti ESQ, rekreasi, waktu relaksasi, pembagian jam kerja, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan yang optimal.
2. PT. Pos Indonesia (Persero) Padangdimpuan harus memberikan perhatian ekstra untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kondisi ruangan bising, panas dan tuntutan kerja yang diatur oleh waktu menyebabkan karyawan akan lebih mudah mengalami tekanan dan akan mengakibatkan stres.
3. Untuk pihak akademisi, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan Stres kerja dan Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangan*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Amini, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Cipta Pusaka Media, 2004.
- Anwar Prabu Mangkumanegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Aryo Soeramadja, *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, Jakarta: Maghfirah Pustaka, 2006.
- Duwi Priyanto, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012.
- Dwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011.
- Edi Sutrisno, "Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak", Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- H. Suanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Hulaifar Gaffar, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar", Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasaniddin Makassar, 2012.
- [https://www.academia.edu/8768977/Manusia sebagai Makhluk Individu dan Makhluk Sosial](https://www.academia.edu/8768977/Manusia_sebagai_Makhluk_Individu_dan_Makhluk_Sosial).
- Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan riset*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.

- Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syariah* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2014).
- Imam Muchlis, “*Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batik Danar Hadi Surakarta*”, Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015.
- Istinjanto Oei, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, Bandung, Alfabeta, 2012.
- Hasibuan. Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Akasara, 2010.
- M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Mahmud Yunus, *Tafsir Quran Karim*, Jakarta: PT Hidakarya Abang, 1981.
- Moorhead & Griffin, *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2003.
- Muhammad Firdaus, *Ekonomi Suatu Pendekatan Aplikatif*, Jakarta: PT. Bumi Akasara, 2004.
- Muhammad Nasib Ar-Rifa’i, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jakarta: Gema Insani Press, 1999.
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali: Pers, 2011.
- Noor’ Aini Aslihah, “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari’ah Binama Semarang*”, Skripsi, Universitas Islam Walisongo Semarang, 2015.
- Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Publik Relations dan Komunikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Setiawan dan Dwi Endah Kusrini, *Ekonometrika*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010.

Siagian. Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta, 2012.

_____, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

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

Stephen P. Robbins/ Mary Coulter, *Manajemen esidi kedelapan/ jilid 2*, Indonesia: PT. Indeks, 2007.

Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta, 2001.

Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 1995.

Toha Anggoro, *Metode Penelitian*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2007.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2009, Pasal 7 (ayat 1 dan 2), Pasal 27 (ayat 2).

Veithzal Rivai & Dedy Mulyady, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

Veitzal Rivai Zainal, *Islamic Human Capital Manajemen Manajemen Sumber Daya Insani cara tepat dan mudah dalam menerapkan manajemen sumber daya insani dalam perusahaan secara islami*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009

Wawancara dengan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan, Ibu Rafiqah dini, Bagian Pelayanan/Pemasaran/Cs, 14 Maret 2017.

Wawancara dengan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan, Bapak Akbar, Bagian SDM/TI/Sarana, 14 Maret 2017.

Wawancara dengan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan, Bapak Soleh, Bagian Pelayanan/Pemasaran/Cs, 14 Maret 2017.

Wisnu Bimantoro, "*Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tonga Tiur Putra*", Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2012.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : FITRI ANI SIREGAR
2. Tempat/ Tgl. Lahir : Batang Baruhar Jae, 02 Desember 1994
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat : Batang Baruhar Jae Kec. Padangbolak Kab. Padang Lawas Utara
6. No. Handphone : 0822 7260 0477
7. Nama Orang Tua
Ayah : H. Sutan Foke Siregar
Ibu : Hj. Nur Aini Harahap
8. Pekerjaan
Ayah : Wiraswasta
Ibu : Wiraswasta
9. Saudara Kandung : - Muksin Syaputra Siregar (Adik)
- Ansor Syaputra Siregar (Adik)
- Hendri Syaputra Siregar (Adik)
- Ikhwan Syaputra Siregar (Adik)
- Winda Syaputri Siregar (Adik)

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri No. 105160 Tanjung Malipe Kab. Padang Lawas Utara (2001- 2007)
2. SMP Negeri 3 Padangbolak, Kab. Padang Lawas Utara (2007 - 2010)
3. SMK Swasta YPIPL Gunungtua Kab. Padang Lawas Utara (2010 - 2013)
4. Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan (2013 - Sekarang)

Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Individu (X₁)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 TotalSkor

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations								
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	TotalSkor
Item 1	Pearson Correlation	1	,354*	,289	,673**	,400*	,340	,721**	,459**	,737**
	Sig. (2-tailed)		,047	,109	,000	,023	,057	,000	,008	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 2	Pearson Correlation	,354*	1	,506**	,157	,447*	,274	,394*	,488**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,047		,003	,392	,010	,129	,026	,005	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 3	Pearson Correlation	,289	,506**	1	,123	,092	,044	,277	,397*	,468**
	Sig. (2-tailed)	,109	,003		,503	,615	,813	,124	,024	,007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 4	Pearson Correlation	,673**	,157	,123	1	,375*	,155	,647**	,146	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000	,392	,503		,035	,396	,000	,424	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 5	Pearson Correlation	,400*	,447*	,092	,375*	1	,133	,385*	,257	,515**
	Sig. (2-tailed)	,023	,010	,615	,035		,468	,030	,155	,003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 6	Pearson Correlation	,340	,274	,044	,155	,133	1	,424*	,191	,551**
	Sig. (2-tailed)	,057	,129	,813	,396	,468		,016	,296	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 7	Pearson Correlation	,721**	,394*	,277	,647**	,385*	,424*	1	,257	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,124	,000	,030	,016		,155	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 8	Pearson Correlation	,459**	,488**	,397*	,146	,257	,191	,257	1	,548**
	Sig. (2-tailed)	,008	,005	,024	,424	,155	,296	,155		,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total Skor	Pearson Correlation	,737**	,727**	,468**	,561**	,515**	,551**	,808**	,548**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,001	,003	,001	,000	,001	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

b. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Organisasi (X₂)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 TotalSkor
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlations

		Correlations								
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total Skor
Item 1	Pearson Correlation	1	,303	,220	,851**	,416*	,293	,080	,293	,599**
	Sig. (2-tailed)		,092	,226	,000	,018	,104	,662	,104	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 2	Pearson Correlation	,303	1	,280	,395*	,943**	,207	,375*	,207	,682**
	Sig. (2-tailed)	,092		,121	,025	,000	,256	,035	,256	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 3	Pearson Correlation	,220	,280	1	,076	,331	,150	,867**	,150	,596**
	Sig. (2-tailed)	,226	,121		,678	,065	,412	,000	,412	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 4	Pearson Correlation	,851**	,395*	,076	1	,520**	,360*	,129	,360*	,648**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,678		,002	,043	,481	,043	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 5	Pearson Correlation	,416*	,943**	,331	,520**	1	,418*	,426*	,418*	,852**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,065	,002		,017	,015	,017	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 6	Pearson Correlation	,293	,207	,150	,360*	,418*	1	,201	1,000**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,104	,256	,412	,043	,017		,269	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 7	Pearson Correlation	,080	,375*	,867**	,129	,426*	,201	1	,201	,639**
	Sig. (2-tailed)	,662	,035	,000	,481	,015	,269		,269	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 8	Pearson Correlation	,293	,207	,150	,360*	,418*	1,000**	,201	1	,639**
	Sig. (2-tailed)	,104	,256	,412	,043	,017	,000	,269		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total Skor	Pearson Correlation	,599**	,682**	,596**	,648**	,852**	,639**	,639**	,639**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 TotalSkor
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Correlations								
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total Skor
Item 1	Pearson Correlation	1	,434*	,462**	,526**	,393*	,167	,480**	,923**	,669**
	Sig. (2-tailed)		,013	,008	,002	,026	,362	,005	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 2	Pearson Correlation	,434*	1	,386*	,632**	,410*	,251	,953**	,459**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,013		,029	,000	,020	,165	,000	,008	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 3	Pearson Correlation	,462**	,386*	1	,360*	,908**	,277	,424*	,412*	,624**
	Sig. (2-tailed)	,008	,029		,043	,000	,124	,015	,019	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 4	Pearson Correlation	,526**	,632**	,360*	1	,298	,105	,598**	,604**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,043		,097	,567	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 5	Pearson Correlation	,393*	,410*	,908**	,298	1	,218	,356*	,342	,575**
	Sig. (2-tailed)	,026	,020	,000	,097		,230	,046	,056	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 6	Pearson Correlation	,167	,251	,277	,105	,218	1	,297	,120	,468**
	Sig. (2-tailed)	,362	,165	,124	,567	,230		,099	,512	,007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 7	Pearson Correlation	,480**	,953**	,424*	,598**	,356*	,297	1	,421*	,863**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,015	,000	,046	,099		,017	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item 8	Pearson Correlation	,923**	,459**	,412*	,604**	,342	,120	,421*	1	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,019	,000	,056	,512	,017		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total Skor	Pearson Correlation	,669**	,860**	,624**	,682**	,575**	,468**	,863**	,652**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,007	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas pada Stres Individu (X_1)

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,800	8

B. Hasil Uji Reliabilitas pada Stres Organisasi (X_2)

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	8

C. Hasil Uji Reliabilitas Pada Kinerja Karyawan

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	8

Hasil Uji Deskriptif

DESCRIPTIVES VARIABLES=StresIndividu StresOrganisasi KinerjaKaryawan
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
StresIndividu	32	26	40	37,56	3,058
StresOrganisasi	32	27	40	38,75	2,565
KinerjaKaryawan	32	25	40	37,38	3,290
Valid N (listwise)	32				

Hasil Uji Linearitas

```
MEANS TABLES=KinerjaKaryawan BY StresIndividu StresOrganisasi
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KinerjaKaryawan *	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%
Stres Individu						
Kinerja Karyawan *	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%
Stres Organisasi						

Kine
rjaK
arya
wan
*
Stre
sInd
ivid

u

Report

KinerjaKaryawan

StresIndividu	Mean	N	Std. Deviation
26	25,00	1	.
32	33,50	2	2,121
34	34,00	1	.
35	36,50	2	4,950
36	37,50	2	3,536
37	34,00	1	.
38	38,75	4	1,893
39	38,46	13	1,613
40	38,83	6	1,329
Total	37,38	32	3,290

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	243,186	8	30,398	7,574	,000
Karyawan *	Groups	Linearity	212,602	1	212,602	52,970	,000
Stres Individu		Deviation from Linearity	30,584	7	4,369	1,089	,402
Within Groups			92,314	23	4,014		
Total			335,500	31			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KinerjaKaryawan *				
StresIndividu	,796	,634	,851	,725

KinerjaKaryawan * StresOrganisasi

ANOVA Table

Measures of Association						Sig.	
	R	R Squared	Eta	Eta Squared			
Kinerja Karyawan *					,524	,000	
Stres Organisasi	,547	,299	,818	,669	,490	,000	
Organisasi		Deviation from Linearity	124,310	4	31,077	7,283	,000
Within Groups			110,950	26	4,267		
Total			335,500	31			

Hasil Uji Normalitas

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KinerjaKaryawan
  /METHOD=ENTER StresIndividu StresOrganisasi
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE RESID.
```

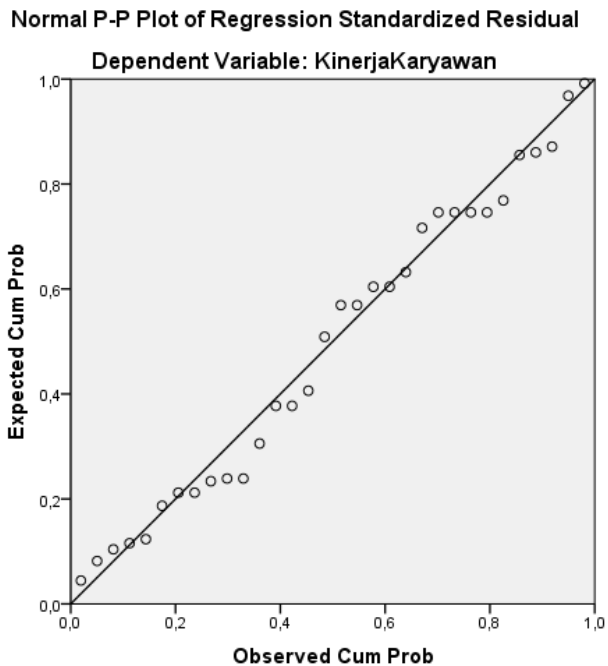
Regression

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Organisasi, Stres Individu ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Charts



Hasil Uji Multikolinearitas

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KinerjaKaryawan
  /METHOD=ENTER StresIndividu StresOrganisasi
  /SAVE RESID.
  
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	StresOrganisasi , StresIndividu ^b		Enter

- a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,636	,611	2,053

- a. Predictors: (Constant), StresOrganisasi, StresIndividu
 b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213,276	2	106,638	25,302	,000 ^b
	Residual	122,224	29	4,215		
	Total	335,500	31			

- a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
 b. Predictors: (Constant), StresOrganisasi, StresIndividu

Coefficients^a

Collinearity Diagnostics^a

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N	
Predicted Value	27,58	39,46	37,38	2,623	32	sasi
Residual	-3,491	4,922	,000	1,986	32	,00
Std. Predicted Value	-3,732	,794	,000	1,000	32	,00
Std. Residual	-1,701	2,398	,000	,967	32	1,00

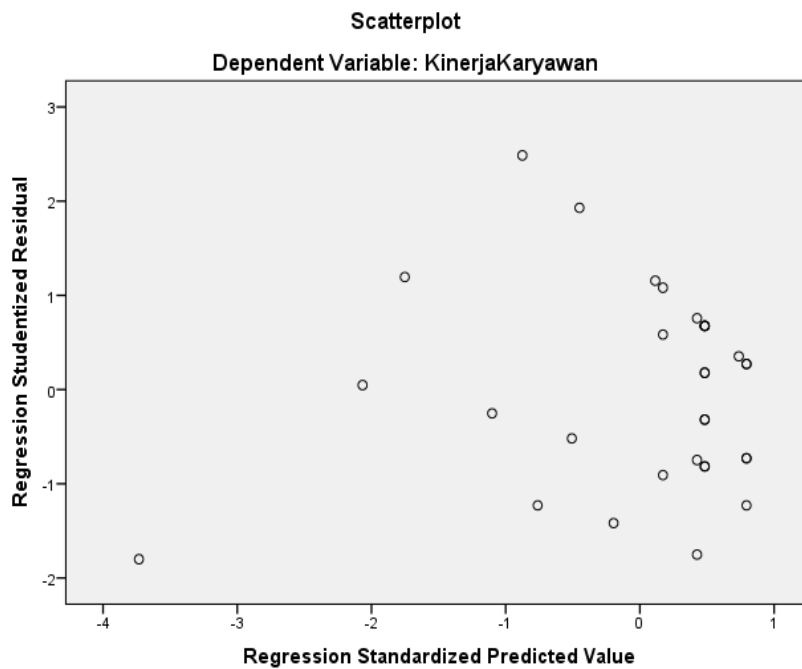
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Hasil Uji Heterokedastisitas

```
REGRESSION  
  /MISSING LISTWISE  
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  /NOORIGIN  
  /DEPENDENT KinerjaKaryawan  
  /METHOD=ENTER StresIndividu StresOrganisasi  
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)  
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)  
  /SAVE RESID.
```

Regression

Charts



Hasil Uji Regresi Linear Berganda

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KinerjaKaryawan
  /METHOD=ENTER StresIndividu StresOrganisasi
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN NORMPROB(ZRESID)
  /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3)
  /SAVE RESID.
  
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	StresOrganisasi , StresIndividu ^b		Enter

- a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,704 ^a	,495	,460	2,36870	1,672

- a. Predictors: (Constant), StresOrganisasi, StresIndividu
 b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159,439	2	79,720	14,208	,000 ^b
	Residual	162,712	29	5,611		
	Total	322,151	31			

- a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
 b. Predictors: (Constant), StresOrganisasi, StresIndividu

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,714	3,597		1,589	,123		
	StresIndividu	,763	,155	,651	4,920	,000	,994	1,007
	StresOrganisasi	-,013	,008	-,218	-1,649	,110	,994	1,007

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	StresIndividu	StresOrganisasi
1	1	2,388	1,000	,00	,00	,07
	2	,605	1,987	,00	,00	,92
	3	,007	18,651	1,00	1,00	,01

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,0852	24,5506	22,7078	2,26786	32
Std. Predicted Value	-3,361	,813	,000	1,000	32
Standard Error of Predicted Value	,425	2,357	,612	,395	32
Adjusted Predicted Value	17,7015	52,6405	23,8735	5,55893	32
Residual	-5,01058	4,74267	,00000	2,29102	32
Std. Residual	-2,115	2,002	,000	,967	32
Stud. Residual	-2,174	2,077	-,054	1,049	32
Deleted Residual	-35,46048	5,10503	-1,16571	6,76409	32
Stud. Deleted Residual	-2,334	2,212	-,059	1,084	32
Mahal. Distance	,031	29,717	1,938	5,690	32
Cook's Distance	,001	73,946	2,357	13,064	32
Centered Leverage Value	,001	,959	,063	,184	32

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

No	Butir Soal								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	5	4	5	5	5	4	37
2	5	4	5	5	4	5	5	5	38
3	5	4	5	4	5	5	4	5	37
4	4	5	4	4	4	4	5	4	34
5	4	4	5	4	5	5	4	4	35
6	4	4	4	5	4	5	4	4	34
7	4	4	5	5	5	4	4	4	35
8	5	5	4	5	4	4	5	5	37
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	4	4	5	4	5	4	5	36
11	4	4	4	4	4	5	4	4	33
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	4	5	5	5	5	4	5	38
15	5	5	5	5	5	4	5	5	39
16	5	5	5	4	5	5	5	5	39
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	4	5	5	5	4	4	5	32
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	4	5	5	5	4	4	5	37

23	5	4	5	5	5	5	4	5	38
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	5	5	5	5	5	5	4	38
26	HASIL KUESIONER VARIABEL STRES ORGANISASI								40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	5	4	5	5	4	4	35
29	4	1	4	3	4	4	1	4	25
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	5	4	5	5	39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Lampiran 1

No	Butir Soal								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	4	5	4	38
5	5	4	5	5	4	5	5	5	38
6	5	5	4	5	5	5	5	5	39
7	5	4	5	5	4	5	5	5	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	5	4	5	5	5	5	5	38
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	4	5	5	5	4	5	38
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	4	3	4	4	4	27
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	5	5	4	5	5	5	5	38
22	5	5	4	5	5	5	4	5	38

23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	HASIL KUESIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN								40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	4	5	5	4	5	5	5	38
29	5	4	3	5	4	5	3	5	34
30	4	4	5	4	4	5	5	5	36
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Lampiran 2

No	Butir Soal								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	5	4	5	5	5	4	37
2	5	4	5	5	4	5	5	5	38
3	5	4	5	4	5	5	4	5	37
4	4	5	4	4	4	4	5	4	34
5	4	4	5	4	5	5	4	4	35
6	4	4	4	5	4	5	4	4	34
7	4	4	5	5	5	4	4	4	35
8	5	5	4	5	4	4	5	5	37
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	4	4	5	4	5	4	5	36
11	4	4	4	4	4	5	4	4	33
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	4	5	5	5	5	4	5	38
15	5	5	5	5	5	4	5	5	39
16	5	5	5	4	5	5	5	5	39
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	4	5	5	5	4	4	5	32
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	4	5	5	5	4	4	5	37

23	5	4	5	5	5	5	4	5	38
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	5	5	5	5	5	5	4	38
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
No					Butir Soal				Total
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	5	4	5	5	4	4	35
29	4	1	4	3	4	4	1	4	25
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	5	4	5	5	39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Lampiran 3

	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	3,13	3,13	3,13	2,14	3,13	3,13	3,13	3,13	24,05	
2	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04	
3	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04	
4	3,13	3,13	3,13	2,14	3,13	3,13	3,13	2,14	23,06	
5	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04	
6	3,13	2,14	2,14	Butir Soal			2,14	2,14	2,14	20,09
7	2,14	2	3,13	3,13	2,14	2,14	2,14	8	Total	16,82
8	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04
9	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04
10	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04
11	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04
12	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04
13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04
14	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04
15	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04
16	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	2,14	24,05	
17	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04	
18	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	2,14	24,05	
19	3,13	2,14	3,13	3,13	3,13	2,14	2,14	3,13	18,94	
20	3,13	3,13	3,13	3,13	2,14	3,13	3,13	3,13	24,05	
21	3,13	1	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	22,91	
22	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	2,14	3,13	3,13	24,05	
23	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	2,14	3,13	24,05	
24	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	2,14	24,05	
25	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04	
26	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04	
27	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	3,13	25,04	
28	2,14	3,13	3,13	2,14	2,14	3,13	2,14	3,13	21,08	
29	1	1	2,14	1	2,14	2,14	1	2,14	12,56	
30	3,13	1	2,14	3,13	2,14	3,13	3,13	2,14	19,94	
31	3,13	3,13	2,14	3,13	3,13	3,13	3,13	2,14	23,06	
32	3,13	2,14	3,13	3,13	2,14	3,13	3,13	3,13	23,06	

HASIL
TRAN
SFOR
MASI
DATA
INTER
VAL
VARIA
BEL
STRES
INDIVI
DU
(X₁)

HASIL
TRAN
SFOR
MASI
DATA
INTER
VAL
VARIA
BEL
STRES

ORGANISASI (X₂)

9	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
10	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
11	318	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	340,26
12	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
13	2	3,18	1,58	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	22,66
14	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
15	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
16	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
17	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
19	3,18	1,58	3,18	1,58	3,18	3,18	1,58	3,18	22,66
20	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
21	1,58	3,18	3,18	1,58	3,18	3,18	3,18	3,18	22,66
22	3,18	3,18	1,58	3,18	3,18	3,18	1,58	3,18	22,66
23	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
24	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
25	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
26	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
27	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
28	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
29	3,18	3,18	0,78	3,18	3,18	3,18	0,78	3,18	22,66
30	3,18	1,58	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
31	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
32	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
17	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44
18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	3,18	25,44

HASIL
TRAN
SFOR
MASI
DATA
INTER
VAL
VARIA
BEL
KINER
JA
KARY
AWAN
(Y)

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES INDIVIDU DAN STRES ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) PADANGSIDIMPUAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i

Ditempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang kami butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah, dengan judul: “Pengaruh Stres Individu dan Stres Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu membantu kami mengisi kuesioner ini kami ucapkan terimakasih.

Peneliti

Fitri Ani Siregar

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. Diploma
 - e. Sarjana
 - f. Pascasarjana
4. Jabatan:

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah secara seksama soal yang tersedia.
2. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda checklist (\surd) pada kolom yang tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju
3. Setelah diisi, angket ini mohon dikembalikan kepada kami.
4. Atas bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i dalam pengisian angket ini, saya ucapkan terima kasih.

A. Pernyataan Untuk Stres Individu (X₁)

No	Pernyataan	Skala Pengukuran Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengerjakan tugas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan utama saya.					
2	Saya merasa karir saya sudah mentok.					
3	Saya memperoleh beban kerja yang berlebihan.					
4	Saya bertanggung jawab atas keluh kesah rekan kerja dan mencarikan solusinya.					
5	Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam satu hari.					
6	Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan yang berlainan.					
7	Tugas dan sasaran pekerjaan yang harus saya jalankan tidak jelas.					
8	Saya selalu merasa tertekan oleh waktu karena banyaknya tugas yang harus saya kerjakan.					

B. Pernyataan Untuk Variabel Stres Organisasi (X₂)

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan selalu siap memberikan bantuan.					
2	Ruangan saya disesuaikan dengan kegiatan kerja saya.					
3	Saya setuju dengan semua keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh pimpinan.					
4	Saya merasa program komputer yang saya pakai dalam bekerja tidak sesuai kegiatan kerja saya sehingga pekerjaan saya kurang optimal.					
5	Perusahaan ini memperlakukan karyawan secara adil dan konsisten.					
6	Saya diberikan kesempatan untuk berperan serta demi kemajuan perusahaan.					
7	Saya pernah mengeluh dengan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.					

8	Suara bising dalam ruangan membuat saya tidak konsentrasi dalam bekerja.					
---	--	--	--	--	--	--

C. Pernyataan Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.					
2	Saya merasa bahwa saya sudah memenuhi misi perusahaan.					
3	Saya selalu hadir dan mengerjakan tugas sesuai yang diberikan perusahaan.					
4	Setiap saya membuat kesalahan saya selalu bertanggung jawab atas kesalahan yang saya buat.					
5	Saya merasa puas atas ide yang saya berikan karena diterima oleh karyawan dan atasan.					
6	Saya selalu cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya.					
7	Saya dapat mengatasi segala hambatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.					
8	Saya mempelajari hal-hal baru agar dapat memberi kontribusi bagi perusahaan.					

Dokumentasi Angket







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

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

Nomor : B- 75 /In.14/G.6a/PP.00.9/03/2017 Padangsidimpuan, 06 Maret 2017
Lamp : -
Perihal : Permohonan Kesediaan
menjadi Pembimbing Skripsi

Yth,

Bapak/ Ibu :

1. Budi Gautama Siregar, S.Pd.,MM
2. Ja'far Nasution, Lc.,MEI

di -

Tempat

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 dibawah ini :

Nama : Fitri Ani Siregar
NIM : 132300062
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Individu dan Stres Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.

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

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak/ Ibu kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Mengetahui :

Dean,

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

Ketua Jurusan,

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

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/ ~~Tidak bersedia~~
Pembimbing I

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

Bersedia/ ~~Tidak bersedia~~
Pembimbing II

Ja'far Nasution, Lc.,MEI



PT POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR POS PADANGSIDIMPUAN 22700
Jl. Merdeka No. 15 Padangsidempuan 22700
Telp. 084-2308714 - 084-2308715
Email: info@posindonesia.com

Nomor : 1339/Umum-SDM/3/0917
Lampiran : -
Perihal : **Surat Keterangan**

Padangsidempuan, 15 November 2017
Kepada :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan

Dengan Hormat,

Menunjuk Surat Saudara No. B-1061/In.14/G/TL.00/8/2017 tanggal 31 Agustus 2017 perihal Permohonan Izin Riset di Kantor Pos Padangsidempuan 22700, kami sampaikan bahwa nama tersebut dibawah ini :


Nama : Fitri Ani Slegar
NIM : 13 230 0062
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Telah selesai melaksanakan Penelitian di Kantor Pos Padangsidempuan 22700 mulai tanggal 05 s/d 13 September 2017.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

A.n Kepala Kantor
SDM, Teknologi dan Sarana




Kemala Husna
Nippos: 983390873



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Silitang Padangsidimpuan 22720
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Nomor : B-1061/In.14/G/TL.00/8/2017

31 Agustus 2017

Lamp. : -

Hal : Mohon Izin Riset

Yth;

Pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero)
Padangsidimpuan

di-

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

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

Nama : Fitri Ani Siregar
NIM : 13 230 0062
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Stres Individu dan Stres Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan"**.

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

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,

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



PT POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR POS PADANGSIDEMPUAN 22700
JL. Merdeka no.05 Padangsidempuan 22711
Telp : 0634-21009 Fax : 0634-20004
Email: dedisuhaimi@posindonesia.co.id

Nomor : 253/Umum-SDM/3/0317
Lampiran : -
Perihal : **Izin Pra Riset**

Padangsidempuan, 14 Maret 2017
Kepada :
**Institut Agama Islam Negeri
Padangsidempuan**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat B-163/In.14/G/TL.00/3/2017 tanggal 10 Maret 2017 perihal permohonan ijin Pra Riset untuk mahasiswa di bawah ini

Nama : Fitri Ani Siregar
NIM : 132300062
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan/Fakultas : Ekonomi Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam

Kami memberikan ijin pra-riiset untuk keperluan skripsi tersebut di atas. Demikian disampaikan, Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

A.n Kepala Kantor
SDM, Teknologi dan Sarana

Akbar Syakir
Nippos/990418534



PT POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR POS PADANGSIDEMPUAN 22700
Jl. Merdeka no.05 Padangsidempuan 22711
Telp : 0634-21009 Fax : 0634-20004
Email: dedisuhaimi@posindonesia.co.id

Nomor : 1161 /Umum-SDM/3/0917 Padangsidempuan, 05 September 2017
Lampiran : - Kepada :
Perihal : **Izin Riset** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan

Sehubungan dengan surat permohonan izin riset B-1061/In.14/G/TL.00/8/2017 tanggal 31 Agustus 2017 perihal Permohonan Izin Riset di Kantor Pos Padangsidempuan 22700 untuk Mahasiswa :

Nama : Fitri Ani Siregar
NIM : 13 230 0106
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Adapun ijin waktu Riset yang diberikan dari tanggal 05 September 2017 s/d Selesai. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



A.n Kepala Kantor
SDM, Teknologi dan Sarana

Kemala Husna
Nippos: 983390873

Sehubungan dengan surat permohonan tersebut, dengan ini kami sampaikan ijin waktu riset yang diberikan dari tanggal 05 September 2017 s/d Selesai.

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

Wassalamu'alaikum Wa Wb





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

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

Nomor : B- *163* /In.14/G/TL.00/3/2017
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Pra Riset

10 Maret 2017

Yth;
Pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero)
Padangsidempuan
di-
Padangsidempuan.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

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

Nama : Fitri Ani Siregar
NIM : 13 230 0062
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Stres Individu dan Stres Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan**".

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

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



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