



**PENGARUH STRES KERJA INDIVIDU DAN STRES KERJA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA TBK. CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

LAILY WANNAHARI
NIM. 13 230 0107

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

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

2017



**PENGARUH STRES KERJA INDIVIDU DAN STRES KERJA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA TBK. CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

LAILY WANNAHARI
NIM. 13 230 0107

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2017**



**PENGARUH STRES KERJA INDIVIDU DAN STRES KERJA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA TBK. CABANG
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

LAILY WANNAHARI
NIM. 13 230 0107

Pembimbing I

MUHAMMAD ISA, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

Pembimbing II

ARTI DAMISA, M.E.I

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

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **LAILY WANNAHARI**

Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 2 Juni 2017

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan

Di_

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **LAILY WANNAHARI** yang berjudul: **"Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan."** Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

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

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/ Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

MUHAMMAD ISA, ST., MM
NIP. 198006005 201101 1003

PEMBIMBING II

ARTI DAMISA, M.E.I

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.
Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : LAILY WANNAHARI
NIM : 13 230 0107
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan**

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

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

Padangsidimpuan, 2 Juni 2017
Pembuat Pernyataan,



LAILY WANNAHARI
NIM. 13 230 0107



**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 Fax. (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
UJIAN MUNAQASYAH SARJANA**

NAMA : LAILY WANNAHARI
NIM : 13 230 0107
**JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres Kerja
Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank
Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan**

Ketua

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

Sekretaris

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 198006005 201101 1003

Anggota

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

2. Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 198006005 201101 1003

3. Mudzakkir Khotib Siregar, M.A
NIP. 19721121 199903 1 002

4. Nofinawati M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidempuan
Tanggal : 13 Juni 2017
Pukul : 09.00 s/d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : 76,75 (B)
Predikat : Cumlaude
IPK : 3,65



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

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA INDIVIDU DAN STRES
KERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA TBK. CABANG PADANGSIDIMPUAN

NAMA : LAILY WANNAHARI
NIM : 13 230 0107

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

Padangsidimpuan, 10 Juni 2017
Dekan,



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

ABSTRAK

Nama : Laily Wannahari
NIM : 13 230 0107
Judul Skripsi : **Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan.**

Adapun masalah dalam penelitian ini adalah kurang maksimalnya kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan. Bank Muamalat Indonesia adalah bank syariah yang pertama kali berdiri di Indonesia. Kinerja karyawan yang kurang maksimal disebabkan stres kerja individu dan stres kerja organisasi. Stres kerja individu adalah masalah-masalah/tuntutan yang terjadi dalam lingkungan pribadi ataupun disebabkan oleh diri sendiri sedangkan stres kerja organisasi yang disebabkan di dalam perusahaan. Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: “apakah stres kerja individu dan stres kerja organisasi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan? Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara parsial maupun secara simultan antara variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, dengan jumlah sampel 29 responden.

Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi (*R square*).

Dengan menggunakan program *SPSS Versi 21.0*. diperoleh hasil pengukuran regresi dengan persamaan $KK = 23,641 - 0,235SKI + 0,414SKO + e$ dan data *R square* sebesar 0,248 hal ini berarti 24,8% variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi mampu menerangkan variabel kinerja karyawan pada Bank BMI Cabang Padangsidimpuan, sedangkan sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam model ini (tidak diteliti). Hasil penelitian secara parsial (uji t) menyatakan bahwa, stres kerja individu memiliki $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (-1,942 < -2,052)$ dan $0,036 < \alpha (0,05)$ artinya stres kerja individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja organisasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,074 > 2,052$) dan $0,025 < \alpha (0,05)$ artinya stres kerja organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan (uji F) menyatakan bahwa stres kerja individu dan stres kerja organisasi memiliki $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,298 > 3,35$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,002 < \alpha (0,05)$ artinya stres kerja individu dan stres kerja organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja Individu, Stres Kerja Organisasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi ummat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan” disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti banyak menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran pembaca. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak-pihak yang telah memberi bantuan, dorongan, motivasi, dan bimbingan hingga skripsi ini selesai. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, Rektor IAIN Padangsidimpuan. Kepada Bapak Drs. H. Irwan Shaleh Dalimunthe, M.A Wakil Rektor bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, S.E, M.Si Wakil Rektor bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag Wakil Rektor bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si, Wakil Dekan bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag Wakil Dekan

bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Bapak Muhammad Isa, ST., MM Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Muhammad Isa, ST., MM pembimbing I dan Ibu Arti Damisa, M.E.I pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan terutama kepada Ibu Hamni Fadlilah, S.Pd yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Zul Anwar Ajim, M.A pembimbing akademik peneliti mulai dari semester I (satu) sampai dengan semester VIII (delapan) yang dengan ikhlas telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Teristimewa keluarga tercinta (Alm. Ayahanda Muhammad Gozali Lubis, Ibunda Nur Sani Matondang, abang ku Isnan Martua Lubis, S.Pd., kakak-kakakku Mawaddah Lubis, S.Pd., Niswah Husna Lubis, S.Pd.) yang paling berjasa dan paling peneliti sayangi dalam hidup ini. Karena keluarga selalu memberikan tempat istimewa bagi peneliti. Dan terutama untuk Ibunda Nur Sani Matondang dan abang Isnan Martua Lubis, S.Pd., yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidimpuan. Semoga keluarga peneliti selalu dalam lindungan Allah SWT.
8. Untuk semua sahabat-sahabat (Siti Rayani, S.E., Siti Fatimah, S.E., Masbulan Nasution, S.E., Sri Sahada, Nina Cendana, Siti Febrianti, Fatma Yulita Pohan, Lismaharani

Hasibuan, S.E., Fauzan Lubis) yang telah memberikan motivasi dan yang tidak bosan-bosannya memberikan saran kepada peneliti.

9. Untuk teman-teman ES-3 MB angkatan 2013 dan rekan mahasiswa, terima kasih atas dukungan, saran dan semangat yang kalian tularkan kepada peneliti.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan Rahmat dan Karunia dari Allah SWT. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidempuan, 2 Juni 2017
Peneliti,

LAILY WANNAHARI
NIM. 13 230 0107

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

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

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan 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	esdan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik 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
— /	fathah	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 Huruf dan	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah 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.....ى	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
ى.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....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 fathah, 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 di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bilahamzah 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

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

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital 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
HALAMAN JUDUL/SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	iii
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	iv
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH.....	v
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	vi
SURAT PERNYATAAN HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Defenisi Operasional Variabel.....	11
F. Tujuan Penelitian	12
G. Kegunaan Penelitian	13
H. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	16
1. Kinerja Karyawan.....	16
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
3. Kinerja Karyawan dalam Islam	22
4. Indikator Kinerja Karyawan	23
5. Stres Kerja	24
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi	30
7. Dampak Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi	33
8. Strategi Mengelola Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi	36
9. Indikator Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi	37
B. Penelitian Terdahulu	42
C. Kerangka Pikir.....	44
D. Hipotesis	45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	47
B. Jenis Penelitian	47
C. Populasi Dan Sampel.....	47
1. Populasi	47
2. Sampel	48
D. Sumber Data	49
E. Instrumen Pengumpulan Data	49
1. Teknik Wawancara	49
2. Teknik Angket	49
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas	51
G. Analisis Data.....	51
1. Uji Normalitas	52
2. Uji Linearitas.....	53
3. Uji Multikolinearitas	53
4. Uji Heterokedastisitas	53
5. Analisis Regresi Berganda	54
6. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i>)	55
7. Uji t	55
8. Uji f	56

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan.....	57
1. Sejarah.....	57
2. Visi dan Misi	58
3. Struktur Organisasi	59
B. Gambaran Umum Responden.....	60
C. Hasil Analisis Data	61
1. Uji Validitas	61
2. Uji Reliabilitas	62
3. Teknik Analisi Data	63
a. Uji Normalitas	63
b. Uji Linearitas	64
c. Uji Multikolinearitas.....	65
d. Uji Heterokedastisitas.....	67
e. Analisis Regresi Berganda.....	68
f. Uji t.....	69
g. Uji f.....	70
h. Koefisien Determinasi (Uji <i>R Square</i>).....	71
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71

BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran-Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Nasabah BMI Cabang Padangsidempuan	10
Tabel I.2 Definisi Operasional Variabel	11
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel III.1 Penetapan Skor.....	48
Tabel III.2 Kisi-kisi Kuesioner Stres Kerja Individu	49
Tabel III.3 Kisi-kisi Kuesioner Stres Kerja Organisasi	49
Tabel III.4 Kisi-kisi kuesioner Kinerja Karyawan	49
Tabel IV.1 Karakteristik Responden.....	60
Tabel IV.2 Uji Validitas Stres Kerja Individu (X_1).....	61
Tabel IV.3 Uji Validitas Stres Kerja Organisasi (X_2)	61
Tabel IV.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas Stres Kerja Individu (X_1).....	62
Tabel IV.6 Uji Reliabilitas Stres Kerja Organisasi (X_2).....	63
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel IV.8 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	64
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas	65
Tabel IV.10 Uji Linearitas Stres Kerja Individu (X_1)	66
Tabel IV.11 Uji Linearitas Stres Kerja Organisasi (X_2).....	66
Tabel IV.12 Uji Heterokedastisitas	67
Tabel IV.13 Hasil Uji Regresi <i>R Square</i>	68
Tabel IV.14 Uji t	69
Tabel IV.15 Uji F	70
Tabel IV.16 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	45
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan	59

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan diri dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter dalam buku Edy Sutrisno yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.¹

Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan upaya

¹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenadamedia, 2010), hlm. 170.

para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain, apabila kinerja karyawan baik kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.²

Keberhasilan organisasi atau perusahaan tergantung kepada kinerja karyawan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif. Pada prinsipnya kinerja unit-unit organisasi baik secara individual maupun kelompok orang yang berada didalamnya merupakan pencerminan dari kinerja sumber daya manusia yang bersangkutan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu mengejar peluang tersebut tidak berarti apa-apa. Dan waktu yang tidak dimiliki dan tidak memberi peluang, bahkan memiliki sedikit nilai. Perbaikan kinerja untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam menunjang peningkatan kinerja organisasi. Hasil penilaian kinerja karyawan merupakan bagian penting dalam perencanaan strategis manajemen. Sekalipun penekanannya ditekankan pada kinerja

²*Ibid.*, hlm.171.

individu atau kelompok. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan lembaga atau organisasi.

Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dapat dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat unit dapat dinilai secara objektif. Untuk itu seorang manager perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah. Di samping itu, informasi tentang kinerja karyawan diperlukan juga, apabila suatu saat seorang manager ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem yang digunakan salah. Oleh karena itu banyak yang harus dinilai dalam tuntutan kinerja karyawan perusahaan membuat para karyawan merasa tertekan dengan berbagai persoalan yang terjadi yang dapat menyebabkan stres.

Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada “Hukum Yerkes Podson yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik”. Hal tersebut menunjukkan hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarah segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan yang merupakan suatu rangsangan sehat untuk mendorong para

karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan.³

Berdasarkan reaksi terhadap situasi stres, dapat dibedakan dua tipe orang, yaitu tipe A dan tipe B. Orang-orang tipe A adalah mereka agresif dan kompetitif, menetapkan standar tinggi dan meletakkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Sedangkan tipe B lebih *relaks* dan tidak suka menghadapi masalah. Mereka menerima situasi-situasi yang ada dan bekerja di dalamnya, serta tidak senang bersaing.⁴

Stres kerja telah didefinisikan dalam banyak cara, tetapi sebagian besar definisi mengatakan bahwa stres disebabkan oleh rangsangan, dan rangsangan tersebut dapat berupa fisik atau psikologis, dan bahwa individu merespon terhadap rangsangan tersebut dengan sejumlah cara. Oleh karena itu, stres didefinisikan sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.⁵

Stres kerja individu dan stres kerja organisasi merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan

³T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia* (Yogyakarta:BPFE, 2001), hlm. 202.

⁴*Ibid.*, hlm. 203.

⁵Gregory Moorhead & Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2013), hlm. 175.

perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi.

Seperti yang mungkin kita bayangkan, stres kerja mempengaruhi emosi dan suasana hati. Sebagai contoh di tempat kerja, kejadian sehari-hari yang menimbulkan stres (surat elektronik yang tidak menyenangkan, tenggang waktu yang tidak masuk akal, hilangnya kesempatan besar, teguran dari atasan, dan sebagainya), juga pengaruh dari stres yang tertumpuk dari waktu ke waktu secara negatif mempengaruhi suasana hati karyawan. Adanya peristiwa yang terus-menerus terjadi yang menimbulkan stres tingkat rendah sekalipun berpotensi menyebabkan para pekerja mengalami tingkat ketegangan yang semakin lama seiring berjalannya waktu semakin meningkat.⁶

Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres kerja individu dan stres kerja organisasi yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah,

⁶Stephan P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 321.

stres bisa membuat karyawan semakin sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Setiap karyawan dalam perusahaan baik yang bekerja di perusahaan syariah maupun konvensional sangat mudah terserang stres, baik stres kerja individu maupun stres kerja organisasi. Dalam ruang lingkup perusahaan yang lebih kecil yaitu perusahaan syariah PT. Bank Muamalat Indonesia. Karena kinerja karyawan yang handal sangat dibutuhkan perusahaan untuk selalu memenuhi tuntutan-tuntutan yang di keluarkan oleh perusahaan itu sendiri maupun dari pimpinan. Kinerja yang kurang baik akan menimbulkan stres bagi para karyawan baik stres kerja individu maupun organisasi.

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk merupakan Bank yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Hal ini merupakan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan.

Dalam perkembangannya Bank Muamalat Indonesia semakin banyak berdiri diberbagai kota dan membuka cabang termasuk di kota Padangsidempuan yaitu Kantor Cabang Padangsidempuan yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 08 Padangsidempuan. Bank Muamalat Indonesia

cabang Padangsidimpuan didirikan pada bulan Juli 2003 sebagai bank yang menjalankan usahanya sebagai prinsip syariah.⁷

Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan dipilih peneliti untuk melaksanakan penelitian karena karyawan bank tersebut sangat berpotensi mengalami stres kerja individu dan stres kerja organisasi. Stres kerja ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang berjumlah 29 orang baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja secara fokus pada visi perusahaan yaitu "menjadi Bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar Bank di Indonesia dengan keberadaan yang diperhitungkan ditingkat regional", sedangkan misi perusahaan yaitu "Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan, disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Kinerja karyawan yang terus menurun akan menimbulkan dampak buruk bagi karyawannya, dimana kinerja karyawan tidak akan maksimal

⁷Bank Muamalat Indonesia, *Annual Report* (Jakarta: Bank Muamalat Indonesia, 2012).

dalam melayani pelanggan dan tidak mendapatkan target bulanan perusahaan.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat terpenuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Karyawan dituntut harus mampu memenuhi berbagai kebutuhan nasabah dan juga harus dapat memenuhi tujuan perusahaan. Dengan berbagai tuntutan yang diterima oleh karyawan dalam kinerjanya dapat menimbulkan stres bagi karyawan tersebut. Baik itu dalam yang ditimbulkan oleh stres kerja organisasi maupun stres kerja individu.

Stres kerja individu adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Dapat disebabkan oleh masalah-masalah atau tuntutan yang terjadi dalam lingkungan pribadi karyawan tersebut ataupun disebabkan oleh diri sendiri misalnya, masalah yang ditimbulkan dalam keluarga karyawan tersebut. Sedangkan stres kerja organisasi adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Ini disebabkan oleh tuntutan ataupun masalah-masalah yang

terjadi di dalam perusahaan baik itu dari teman kerja maupun dari atasan yang memberikan pekerjaan di luar kemampuan karyawan tersebut.

Seperti dalam stres kerja individu, dimana salah seorang karyawan mempunyai masalah dalam keluarganya yaitu disaat anaknya sakit dan tidak ada yang menjaganya dirumah ditambah lagi dengan stres kerja organisasi yang dihadapinya, dimana karyawan tersebut merasa resah ketika tidak tercapainya target bulanan di unit marketing, karena nantinya akan mendapat teguran dari pimpinan ketika melaksanakan *briefing* setiap pagi.

Di unit *Customer Service*, karyawan harus mampu menjelaskan semua produk yang ada pada nasabah, dan itu harus sesuai dengan *Job Description* yang diberikannya. Terkadang karyawan merasa tertekan dengan beban kerja yang berat ditambah dengan tuntutan untuk menguasai informasi dan data tentang semua produk yang terkadang belum tersosialisasikan kepada karyawan, sehingga mereka tidak maksimal dalam melayani nasabah.⁸

Terbukti bahwa masalah-masalah tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yaitu, karyawan sering keluar kantor hanya untuk sarapan dan merokok, banyak karyawan yang bermain *game* ketika jam kerja, masalah rumah tangga yang belum terselesaikan dirumah terbawa suasana hingga ke dalam kantor. Sehingga target bulanan semakin tidak tercapai. Akibat stres kerja individu maupun organisasi mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun dan tidak maksimal.

⁸Wawancara Dengan Karyawan BMI Cabang Padangsidimpuan, Maret 2017.

Kinerja karyawan yang kurang maksimal ditunjukkan pada tabel di bawah ini. Jumlah nasabah yang bertransaksi di BMI Cabang Padangsidempuan dari tanggal 14 – 18 April 2017:

Tabel I.I
Jumlah Nasabah Harian BMI Cabang Padangsidempuan

Tanggal	Jumlah Nasabah
14 April 2017	85 orang
15 April 2017	75 orang
16 April 2017	68 orang
17 April 2017	92 orang
18 April 2017	98 orang
Total	418 orang

Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan

Dari tabel di atas menunjukkan jumlah nasabah yang menabung pada BMI Cabang Padangsidempuan hanya 418, sedangkan target yang idealnya menabung dalam seminggu adalah 500 orang. Ini menunjukkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan agar memperoleh informasi yang jelas disertai bukti yang ilmiah mengenai **”Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Sebagian karyawan kurang mematuhi peraturan yang dikeluarkan pimpinan.
2. Banyak karyawan yang merasa resah akibat beban kerja yang terlalu berat.
3. Kinerja karyawan yang belum maksimal.
4. Kompensasi yang tidak adil akan menurunkan kinerja karyawan
5. Banyaknya tuntutan yang harus dihadapi karyawan baik dari luar maupun dari dalam perusahaan yang dapat menimbulkan stres kerja individu maupun stres kerja organisasi.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini tidak akan mengungkapkan semua faktor-faktor yang disebutkan di atas, maka peneliti membuat batasan masalah agar dapat mengungkapkan masalahnya dengan teliti, tuntas dan mendalam disamping keterbatasan waktu, dana dan kemampuan peneliti. Maka penelitian ini hanya berfokus pada Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi. Penelitian ini akan dibatasi pada dua variabel bebas (independen) yaitu stres kerja individu (X_1), stres kerja organisasi (X_2) dan satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan?
2. Apakah stres kerja organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan?
3. Apakah stres kerja individu dan stress kerja organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan?

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah yang didasarkan atas sifat-sifat yang diamati, sedangkan variabel adalah gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Sesuai dengan judul peneliti maka ada dua variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana variabel independen adalah stres kerja individu (X_1) dan stres kerja organisasi (X_2) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Adapun definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel. I.II
Definisi Operasional Variabel

No	Jenis variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1.	Stres Kerja Individu (X1)	Kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. ⁹	1.Konflik peran 2.Beban karir 3.Pengembangan karir 4.Hubungan dalam pekerjaan.	Ordinal
2.	Stres Kerja Organisasi (X2)	Adanya ketidakseimbangan antara karakteristik karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. ¹⁰	1.Struktur Organisasi 2.Kepemimpinan	Ordinal
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggungjawab masing-masing karyawan. ¹¹	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Ordinal

F. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja individu, stres kerja organisasi terhadap

⁹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi aksara, 2007), hlm. 300.

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

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

kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan dan untuk mengetahui pengaruh ataupun untuk membandingkan teori yang didapat selama perkuliahan dengan praktik di lapangan atau dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengambilan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja seorang karyawan.

3. Bagi Mahasiswa dan Pembaca Lainnya

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

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi , maka peneliti mengklasifikasikannya kedalam lima bab yaitu:

BAB I adalah Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Defenisi Operasional Variabel, Tujuan Penelitian, dan Kegunaan penelitian.

BAB II adalah Landasan Teori yang terdiri dari Kerangka Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir, dan Hipotesis.

BAB III adalah Metodologi Penelitian yang terdiri dari Waktu dan Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Analisis Data.

BAB IV adalah Hasil Penelitian yang terdiri dari Hasil Penelitian, Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan.

BAB V adalah Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

BAB II PEMBAHASAN

A. Landasan Teori

1. Kerangka Teori

a. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).¹ Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Sedangkan pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.²

¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosad Karya, 2009), hlm. 158.

²Eddy Sutrisno, *Budaya Organisasi, Loc. Cit.*

Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.³ Dalam ajaran Islam, manusia bukan hanya menunggu suatu hasil dan berdoa melainkan berusaha dan bekerja keras. Firman Allah SWT dalam surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
 فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ 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."⁴

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka

³*Ibid.*, hlm.172

⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Surabaya: Jaya Sakti, 1989), hlm. 278.

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 kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kinerja jenjang individu ialah kepuasan kerja, pencapaian sasaran dan stres. Kinerja jenjang kelompok ialah semangat (*morale*), kerukunan (*cohesiveness*), efisiensi dan produktivitas. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menjalankan suatu peran. Jadi, kinerja dapat dikatakan berhasil apabila efektivitas organisasi dapat diwujudkan. Bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh berbagai variabel. Namun perlu disadari bahwa berbagai variabel itu berpengaruh terhadap efektivitas melalui perilaku manusianya.⁵

Menurut Hendry Simamora kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan sebagai berikut:⁶

1) Penilaian kinerja karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah:

⁵*Ibid.*, hlm. 190.

⁶Hendry Simamora, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), hlm. 45.

- a) Karakteristik situasi
 - b) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja perusahaan
 - c) Tujuan-tujuan penilaian kinerja
 - d) Sikap para karyawan dan manager terhadap evaluasi
- 2) Tujuan penilaian kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dibagi menjadi dua, yaitu:

- a) Tujuan evaluasi

Seorang manager menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan *rating* deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

- b) Tujuan pengembangan

Seorang manager mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

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

Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:⁷

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggungjawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah dideglasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud apabila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

⁷Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 176.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi dan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal ini jika seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

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 dan tanggapan positif dari atasan.

Dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja. Disini tampak jelas bahwa pengertian

kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya lemah.

c. Kinerja Karyawan dalam Islam

Dalam Islam kerja merupakan manifestasi dari ibadah. Maksudnya, Islam menjadikan dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan relasi sosial antar manusia demi pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ideal dari ibadah kepada Allah SWT. Apalagi bila seseorang bekerja di perusahaan, haruslah bertanggungjawab dan memberikan hasil kinerja yang bagus agar dapat memuaskan perusahaan, untuk itu muslim selalu diajarkan untuk mencari kehidupan dengan kerja yang halal, sebagaimana firman Allah SWT dalam surah At- Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا
 كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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.⁸

Ayat di atas menunjukkan bahwa kinerja yang kita lakukan jika maksimal akan mendapatkan hasil begitu juga sebaliknya jika tidak maksimal maka hasilnya tidak ada.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Maka kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi
- 3) Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan

⁸Departemen Agama RI, *Op Cit.*, hlm. 203.

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

e. Stres Kerja

Menurut Charles D. Spielberg dalam buku Veitzhal H. Rivai dan Deddy Mulyadi menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu simulasi yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.⁹ Stres merupakan respon tubuh seseorang dalam menghadapi masalah ketika melaksanakan pekerjaan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran surah Al-Israa' ayat 84:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ

أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: "Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalanNya".¹⁰

⁹Veitzhal H. Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 307.

¹⁰*Op Cit.*, hlm. 290.

Ayat di atas ini menjelaskan kejiwaan dan tabiat manusia yang terjelma dalam perilaku dan tindakannya. Tabiat dan karakter kejiwaan seseorang mempengaruhi tindakannya. Karakter ini dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu warisan dan pendidikan. Kehendak dan pilihan itulah yang mengalahkan kekuatan karakter yang didapat dari jalur warisan maupun pendidikan.

Kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan stres disebut *stressor*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressor*. Ada dua kategori penyebab stres yaitu *on the job* dan *off the job*.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Di antara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:¹¹

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

¹¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2008), hlm. 204.

- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- 7) Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)
- 8) Frustrasi
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan karyawan
- 11) Berbagai bentuk perubahan

Di lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres *off the job* antara lain:¹²

- a) Kekhawatiran finansial
- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c) Masalah-masalah fisik
- d) Masalah-masalah perkawinan
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Stres kerja individu adalah perasaan kecemasan atau ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan yang dirasakan individu melebihi kemampuannya untuk mengatasi masalah. Sedangkan, stres kerja organisasi adalah sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

¹²T.Hani Handoko, *Op Cit.*, hlm.201.

Secara umum stres dikelompokkan menjadi 2, yaitu sebagai berikut:¹³

a) *Stressor* individu:

Meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

b) *Stressor* organisasi:

(1) Faktor fisik dan pekerjaan terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi).

(2) Faktor sosial dan organisasi meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor tersebut dapat mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan,

¹³*Ibid.*, hlm.203.

tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.¹⁴

Pada taraf tertentu, stres peran bersifat mengganggu karena karyawan merasa tidak pasti mengenai tujuan, harapan, bagaimana akan dinilai dan sebagainya dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan-keputusan yang secara langsung memengaruhi kinerja mereka, manajemen dapat meningkatkan kendali karyawan dan mengurangi stres peran ini.¹⁵

Sedangkan menurut R. S Lazarus dalam buku Capi Triatna menyatakan bahwa stres kerja adalah pengalaman individu berupa peluang ataupun ancaman yang dipersepsi oleh individu sebagai suatu hal yang penting dan juga dipersepsi bahwa kedua hal tersebut tidak dapat ditangani secara efektif. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.¹⁶

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala penting yang perlu diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan

¹⁴Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), hlm. 472.

¹⁵Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.75.

¹⁶Capi Triatna, *Perilaku Organisasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hlm.140.

kerja yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu.

Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Baron dan Greenberd dalam buku Veitzhal H. Rivai dan Deddy Mulyadi mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.¹⁷

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja individu dan stres kerja organisasi adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Dalam kegiatan organisasi baik itu berupa organisasi biasa ataupun perusahaan maka individu harus bekerja secara rutin dan kadang konstans. Kegiatan-kegiatan seperti itu mengakibatkan seseorang mengalami kejenuhan dan pada tingkat tertentu terjadilah stres. Terdapat dua hal paling utama penyebab stres kerja dalam organisasi yaitu:

- a) Pandangan diri terhadap kemampuan yang ia miliki sendiri
- b) Pandangan diri terhadap tuntutan yang ia hadapi

¹⁷Veitzhal H. Rivai dan Deddy Mulyadi, Op cit., hlm. 308.

Pandangan ini sangat berarti, dimana seseorang yang menganggap atau memandang dirinya mampu maka ia akan mendorong untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi. Dengan itu pula ia dapat optimis menyelesaikan pekerjaan walau setinggi atau sebesar apapun yang dibebankan pada dirinya.

Organisasi atau perusahaan yang baik adalah yang mampu menciptakan individu-individu yang menikmati pekerjaannya dengan baik yang dengannya ia tidak terjebak dalam rutinitas kerja, dikelola dan bahkan dijadikan fenomena yang mendorong peningkatan kualitas sumber daya organisasi. Hal ini tentu menjadi tugas seorang ketua organisasi juga manager atau pimpinan sebuah perusahaan.¹⁸

f. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi

Terdapat dua faktor atau sumber penyebab munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja (stres kerja organisasi) dan faktor lingkungan personal (stres kerja individu). Stres kerja organisasi dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan stres kerja individu bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial dan ekonomi dimana pribadi berada serta mengembangkan diri. Meskipun faktor kedua tidak secara

¹⁸Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Cipta Pustaka Media, 2004), hlm. 80.

langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi (stres kerja individu) ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres kerja.

Secara umum stres kerja individu dikelompokkan sebagai berikut:¹⁹

- 1) Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul kepada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial ini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun dari lingkungan keluarga.
- 2) Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.
- 3) Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikontasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan.
- 4) Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya dan sebagainya.

¹⁹Veitzhal H. Rivai & Deddy Mulyadi, *Op Cit.*, hlm.310.

- 5) Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja.
- 6) Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian yang sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaan, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, tidak puas dengan apa yang diraihnyalebih cenderung mengalami stres.
- 7) Peristiwa atau pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran).

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom dalam buku Veitzhal H. Rivai dan Deddy Mulyadi stres kerja individu disebabkan sebagai berikut:²⁰

- 1) Adanya tugas yang terlalu banyak
- 2) Supervisor yang kurang pandai
- 3) Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan
- 4) Kurang mendapat tanggungjawab yang memadai

²⁰*Ibid.*, hlm. 311.

- 5) Ambiguitas peran
- 6) Perbedaan nilai dengan perusahaan
- 7) Frustrasi
- 8) Perubahan tipe pekerjaan
- 9) Konflik peran

Penyebab munculnya stres kerja organisasi sebagai berikut:

- a) Kondisi pekerjaan
 - (1) Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
 - (2) Beban kerja berlebihan secara kualitatif
 - (3) Keputusan yang dibuat oleh seseorang
 - (4) Bahaya fisik
 - (5) Jadwal bekerja
- b) Stres karena peran
 - (1) Ketidakjelasan peran
 - (2) Adanya bias dalam membedakan *gender* dan *stereotype* peran
gender
 - (3) pelecehan seksual
- c) Struktur organisasi
 - (1) Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
 - (2) Pertempuran politik
 - (3) Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
 - (4) Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan

g. Dampak Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi

Pengaruh stres kerja individu dan stres kerja organisasi ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Pada umumnya, pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Namun, stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Beberapa kasus stres pekerjaan baik bersifat individu maupun organisasi yang disimpulkan dalam tiga gejala, yaitu:²¹

1) Gejala psikologis

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan:

- (a) Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung
- (b) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- (c) Sensitif dan *hyperreactivity*
- (d) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- (e) Komunikasi yang kurang efektif
- (f) Perasaan terkucil dan terasing
- (g) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
- (h) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi

²¹*Ibid.*, hlm. 317.

(i) Kehilangan spontanitas dan kreativitas

(j) Menurunnya rasa percaya diri

2) Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja adalah:

(a) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular

(b) Meningkatnya sekresi dari hormon stres (adrenalin)

(c) Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)

(d) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan

(e) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis

(f) Gangguan pernapasan

(g) Gangguan pada kulit

(h) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot

(i) Gangguan tidur

(j) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker²²

3) Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah:

(a) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan

(b) Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas

²²*Ibid*

- (c) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
 - (d) Perilaku sabotase dalam pekerjaan
 - (e) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah keobesitas
 - (f) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarika diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan terkombinasi dari depresi
 - (g) Meningkatnya kecenderungan berperilaku berisiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
 - (h) Meningkatnya agresivitas, vitalisme, dan kriminalitas
 - (i) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
 - (j) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri
- h. Strategi Mengelola Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi

Stres pada pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stres lebih dari sekedar menghadapinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba. Maka diperlukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres kerja individu dan stres kerja organisasi. Terdapat dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi:²³

²³*Ibid.*, hlm. 319.

1) Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu, pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik maka seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Dengan latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi tuntutan kerja yang berat. Selain itu untuk mengurangi stres kerja individu dan stres kerja organisasi yang dihadapi pekerja perlu dilakukan kegiatan santai. Dan sebagai strategi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, kolega, keluarga yang akan dapat memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya.²⁴

2) Pendekatan Organisasi

Penyebab dari stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu, strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program

²⁴*Ibid*

kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

i. Indikator Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi

Indikator stres kerja individu dan stres kerja organisasi berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya.

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres kerja individu yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya:²⁵

1) Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

²⁵Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.198.

Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Yang dapat menimbulkan jarangya peran berfungsi disebabkan oleh konflik peran dan ketidaksamaan peran yang menimbulkan pembangkit stres.

2) Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi:

- a) Ketidak jelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja)
- b) Kesamaran tentang tanggung jawab
- c) Ketidak jelasan tentang prosedur kerja
- d) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain
- e) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.²⁶

3) Pengembangan karir

Unsur-unsur penting dalam pengembangan karir meliputi:

- a) Peluang untuk keterampilan jabatan sepenuhnya
- b) Peluang mengembangkan keterampilan yang baru

²⁶*Ibid*

- c) Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai dengan yang secara umum disebabkan karena adanya ketidak sesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan pengembangan karir.²⁷

- 4) Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan peran yang tinggi, yang mengarah komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

²⁷Leon G. Schiffman dan Leslie Lazar Kanuk, *Perilaku Konsumen edisi ketujuh* (Jakarta: Indeks, 2004), hlm. 131.

Sedangkan indikator yang menjadi acuan stres kerja organisasi dalam pekerjaan sebagai berikut:

1) Struktur dan Iklim organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.²⁸

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sudah menjadi bahasan, spekulasi, dan debat sejak zaman Plato. Mengingat sedemikian tingginya daya tarik kepemimpinan, kita mungkin bisa mengasumsikan bahwa banyak orang sepakat tentang definisi kepemimpinan. Kepemimpinan tidak muncul dalam kevakuman. Ada 3 variabel penting yang harus dihadapi setiap pemimpin yaitu:

- a) Orang yang dipimpin
- b) Tugas yang dijalankan oleh orang-orang tersebut
- c) Lingkungan tempat orang dan tugas berada

²⁸Veitzhal H. Rivai & Deddy Mulyadi, *Op. Cit.*, hlm.315.

Tiga variabel ini berbeda dalam setiap situasi, sehingga apa yang diperlukan dan diharapkan dari seorang pemimpin juga berbeda pada setiap situasi.

Ada berbagai macam pemimpin dan situasi kepemimpinan. Perbedaan ini memunculkan beragam definisi tentang kepemimpinan. Beberapa definisi didasarkan pada karakteristik pemimpin dan sebagainya. Definisi kepemimpinan memang harus cukup luas untuk mengakomodasi berbagai teori, hasil penelitian, dan aplikasi. Definisi kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Berdasarkan definisi ini, kita tidak harus menjadi pemimpin formal untuk memimpin orang tetapi, dengan pemimpin informal pentingnya dalam mencapai sebuah kesuksesan.²⁹

Sedangkan secara etimologi kepemimpinan berakar kata dari pimpin yang artinya mengetahui atau mengepalai, melatih. Kepemimpinan berarti perihal memimpin. Secara terminology maka kepemimpinan dapat diartikan sebagai satu keadaan dimana satu individu melakukan satu pengaruh pada individu atau kelompok orang untuk melakukan satu tindakan sesuai dengan kesepakatan.

²⁹John M. Ivancevich, dkk., *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006), hlm. 194.

2. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu dijelaskan sebagai berikut:

Tabel. II.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Teknik Pengambilan Sampel	Hasil Penelitian
1.	Tommy Meilizta (Skripsi, Makassar, 2009)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan ATC Makassar Ar Traffic Service Center PT. Angkasa Pura I)	Cara acak sebanyak 60 orang	Bahwa faktor stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ATC MATSC. Secara parsial faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan ATC MATSC adalah faktor stres yang disebabkan oleh faktor individual.
2.	Riyani Tahir (Skripsi, Sulawesi Selatan, 2007)	Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa	Sampel 79 orang yang semuanya guru sebagai responden	Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja. Ada hubungan antara stres berdasarkan tiga faktor (faktor

				individual,organisa sional,psikologis) dengan kinerja guru SLB. Hubungan positif dan signifikan antara stres yang disebabkan oleh faktor individual terhadap kinerja guru SLB.	
3.	Riski susilo (Skripsi, Ekonomi Syariah, IAIN PSP, 2015)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan	Sampel yang semuanya karyawan sebagai responden	31	Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,526 yang artinya stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,6% dan sisanya sebanyak 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambaran tentang hubungan antara variabel dalam suatu penelitian. Kerangka pikir yang baik adalah yang menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti kemudian dirumuskan ke dalam bentuk pradigma penelitian yang penyusunannya didasarkan pada kerangka pikir.³⁰

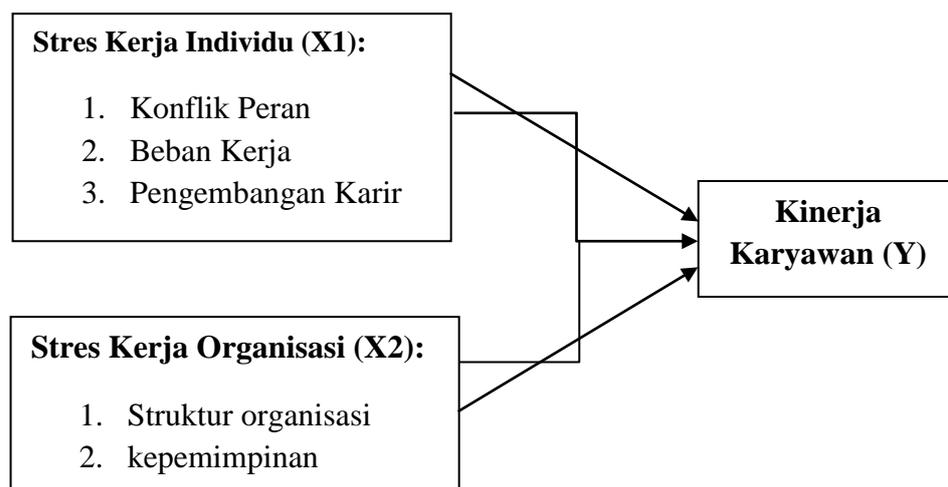
Kerangka pikir ini dimulai dari perilaku karyawan yang terserang stres kerja individu dan stres kerja organisasi yang

³⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*(Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 60.

menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal. Stres kerja individu dan stres kerja organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka pikiran mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.

Gambar II.1
Kerangka Pikir



4. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.³¹ Jawaban sementara yang dimaksud adalah jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan.

³¹Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2005), hlm. 21.

Berdasarkan teori dari kerangka pikir, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:³²

Ho1=Tidak terdapat pengaruh stres kerja individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan.

Ha1=Terdapat pengaruh stres kerja individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan.

Ho2=Tidak terdapat pengaruh stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan.

Ha2=Terdapat pengaruh stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan.

Ho3=Tidak terdapat pengaruh stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan.

Ha3=Terdapat pengaruh stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan.

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 141.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No, 08 Padangsidempuan, Provinsi Sumatera Utara yang dilaksanakan pada bulan Maret 2017 sampai dengan Juni 2017.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Penelitian ini merupakan penelitian yang bekerja dengan angka yang datanya berwujud bilangan yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjaga pertanyaan dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel mempengaruhi variabel lain.¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu sekumpulan objek yang akan dijadikan bahan penelitian dengan ciri mempunyai karakteristik yang sama.² Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan yang berjumlah 29 orang.

¹*Ibid.*, hlm. 95.

²Andi Supangat, *Statistika* (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 3.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian objek yang mewakili populasi yang dipilih dengan cara tertentu. Kemudian pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu *Boring Sampling*. *Boring Sampling* adalah sampel mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.³ Dengan demikian karena jumlah populasi hanya berjumlah 29 orang dan dinyatakan kurang dari 100, maka otomatis semua karyawan menjadi sampel penelitian.

D. Sumber Data

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

1. Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan, kuesioner, dokumentasi dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah karyawan Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta dari laporan-laporan penelitian terdahulu pada perusahaan tersebut.

³Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 156.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

- a) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab.
- b) Wawancara yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara langsung dengan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan.
- c) Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan Bank secara umum, keadaan stres dan kinerja karyawan.

Penetapan skor alternatif atas jawaban kuesioner.

Tabel III.1
Penetapan Skor

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

Adapun kisi-kisi kuesioner tentang Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Kisi-kisi Kuesioner Stres Kerja Individu (X₁)

No.	Indikator X ₁	Butir Soal
1	Konflik Peran	1,8,9
2	Beban Karir	5,7,12
3	Pengembangan Karir	4,10,11
4	Hubungan dalam Pekerjaan	2,3,6

Tabel III.3
Kisi-kisi Kuesioner Stres Kerja Organisasi (X₂)

No.	Indikator X ₂	Butir Soal
1	Srtuktur Organisasi	1,4,6
2	Kepemimpinan	2,3,5

Sedangkan kisi-kisi kuesioner Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Kisi-kisi Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator Y	Butir Soal
1	Kualitas Kerja	1,3,7,8,9
2	Kuantitas Kerja	2,5
3	Ketepatan Waktu	4,6

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas

menyangkut kemampuan suatu pertanyaan dalam mengukur apa yang harusnya diukur.⁴ Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

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 pengukuran ini adalah dengan menggunakan *one shotmethode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan *reliable* jika memberikan *cronbach alpha* $> 0,60$. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk variabel tersebut tidak *reliable*.⁵

G. Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara kuantitatif guna menghitung apakah terdapat pengaruh stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan.

Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan program computer yaitu SPSS

⁴Syofyan Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 162.

⁵Toha Anggoro, *Metode Penelitian* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007), hlm 36-38.

(*statistical Package For Social Science*) versi 21.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik data berupa *mean*, *sum*, *standar deviasi*, *variance*, *range*, dan lain-lain, dan untuk mengukur distribusi data apakah normal atau tidak dengan ukuran *skewness* dan *kurtosis*.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang sah. Pengujian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji linearitas, serta uji heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik dengan menggunakan SPSS 21.0.

- a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* 0.05, maka berdistribusi normal dan sebaliknya berdistribusi tidak normal.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.⁶ Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antara variabel yang diteliti.

c) Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat *problem multikolinearitas*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya *multikolinearitas* dapat dilihat dari nilai VIF (*Varians Inflation Factor*).

d) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi diragukan. Heteroskeastisitas diartikan sebagai ketidaksamaan

⁶*Ibid.*, hlm. 36.

variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas.

e) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda mempunyai langkah yang sama dengan analisis regresi linier sederhana. Hanya saja dalam hal ini analisisnya agak kompleks, karena melibatkan banyak variabel bebas. Di samping itu, analisis ini lebih banyak didasarkan pada asumsi, karena pengujian tentang terpenuhi tidaknya asumsi masih sukar dilakukan. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara pengaruh stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan. Dapat dihitung dengan cara menggunakan persamaan garis regresi berganda yaitu:

Rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah:⁷

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

Dimana: Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

X₁ = Variabel Independen yaitu Stres Kerja Individu

X₂ = Variabel dependen yaitu Stres Kerja Organisasi

a = Nilai konstanta

b = Koefisien arah regresi

e = Error

⁷*Ibid.*, hlm. 217.

3. Uji Hipotesis

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan dari variabel-variabel bebas yang tercakup dalam persamaan regresi linier berganda. Semakin banyak variabel yang tercakup dalam model, dan fungsi semakin naik artinya makin besar nilai R^2 tersebut.

b) Uji Parsial (uji t)

Uji t (t-test) adalah analisis untuk menguji signifikan nilai koefisien regresi secara parsial yang diperoleh dengan metode statistic uji t (t-test). Rumus umum untuk mencari nilai t hitung dari masing-masing koefisien regresi adalah: Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel, jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan sebaliknya.

Uji hipotesis yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan uji dua sisi (*two tailed test*), sehingga untuk kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c. Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Uji Simultan (uji F)

Uji F adalah analisis 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 tidak bebas. Hipotesis yang diajukan untuk uji F ini adalah jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan dua macam metode analisis, yaitu:

- 1) Analisis Deskriptif: analisis deskriptif kuantitatif yang menggambarkan secara umum tentang stres kerja individu, stres kerja organisasi dan kinerja karyawan.
- 2) Analisis Kuantitatif: yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan data, dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap stres kerja individu dan stres kerja organisasi serta kinerja karyawan. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala Ordinal dengan lima poin yaitu :
 - (1) Sangat Setuju (SS)
 - (2) Setuju (S)
 - (3) Ragu-ragu (RR)
 - (4) Tidak Setuju (TS)
 - (5) Sangat Tidak Setuju (STS)

`BAB IV HASIL PENELITIAN

A. **Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpian**

1. **Sejarah**

Sejarah berdirinya PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpian beroperasi pada tanggal 03 Juli 2003, dibuka secara resmi oleh Dewan Komisaris dari kantor pusat Jakarta beserta rombongan bersama Bapak Andi Bukhari kepala cabang Medan dan disaksikan oleh Muspida, MUI, Kementerian Agama, Pejabat setempat, serta seluruh karyawan yang pada saat itu berjumlah 16 orang.

Pimpinan I di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpian pada periode tahun 2003-2004 yaitu Bapak Hasmal Sunadi. Setelah itu pada periode tahun 2004-2008 pimpinan II oleh Bapak Dedi Muliya. Pada periode tahun 2008-2009 pimpinan III oleh Bapak Armansyah Mirja, kemudian pada periode ke- IV, tahun 2010 sampai sekarang dipimpin oleh Bapak Helmi.¹

Jumlah karyawan pada Cabang Padangsidimpian sebanyak 29 orang karyawan, sedangkan jumlah karyawan Kantor Cabang Pembantu (KCP) seluruhnya sebanyak 72 orang karyawan. Sedangkan jumlah ATM sebanyak 15 buah, diantaranya 3 buah di cabang, 3 buah di KCP Rantau Parapat, 2 buah di Panyabungan, 2 buah di Sibuhuan, 1 buah di pesantren *Nurul 'Ilmi* Silandit, 1 buah di Goti, dan 1 buah di pesantren

¹Bank Muamalat Indonesia, *Op Cit.*

Al-Azhar Bi 'Ibadillah, 1 di SPBU Padangsidimpuan, dan 1 buah di Sibolga.

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan yang terletak di Jl. Gatot Subroto No. 8 Kota Padangsidimpuan. Lokasi ini sangat mudah di jangkau, karena tempat kantornya berada pada pusat Kota Padangsidimpuan, dekat dengan lokasi perkantoran seperti Kantor Polres, Pengadilan Negeri Kota Padangsidimpuan, serta perkantoran lainnya.

Saat ini Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan terdiri dari 1 kantor cabang yang berada di kota Padangsidimpuan, dan 4 Kantor Cabang Pembantu yang terletak di Panyabungan, Sibuhuan, Rantau Parapat dan Sibolga.²

2. Visi dan Misi

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

a. Visi Bank Muamalat Indonesia:

“Menjadi bank syari’ah terbaik dan termasuk dalam 10 besar Bank di Indonesia dengan keberadaan yang diperhitungkan ditingkat regional.”

b. Misi Bank Muamalat Indonesia:

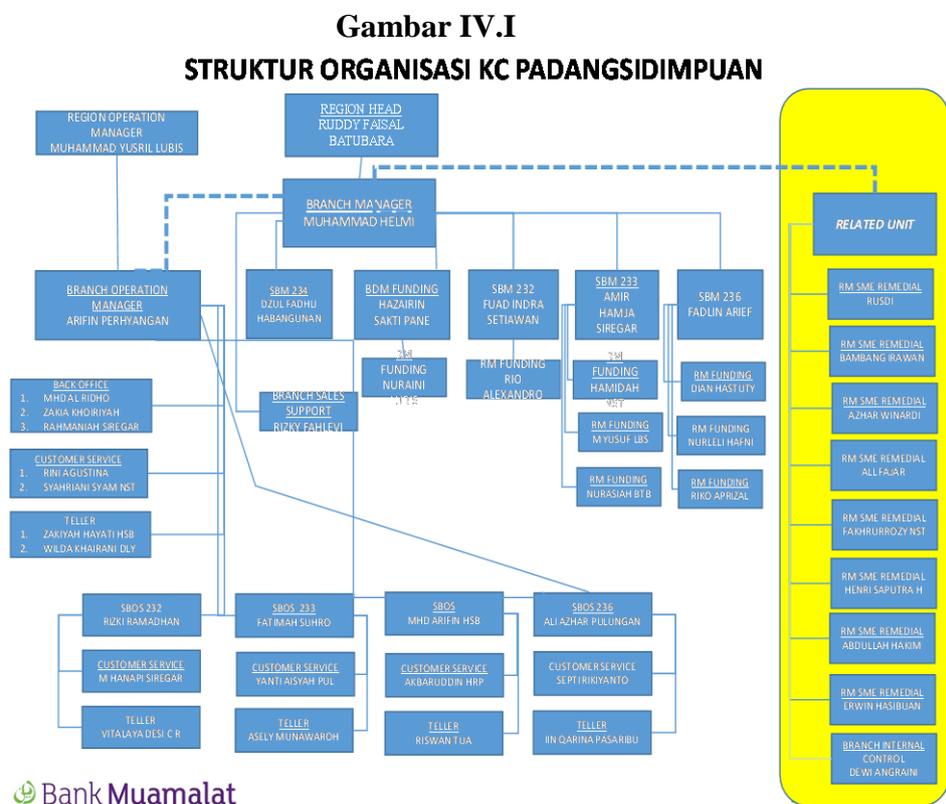
“Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan

²*Ibid*

berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.”

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan senantiasa menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus juga sekaligus juga mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan bisnis. Manajemen PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan melakukan restrukturisasi, tujuannya untuk menjadikan organisasi lebih fokus dan efisien. Adapun struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan dapat dilihat di bawah ini:



Sumber: Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Padangsidimpuan

B. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan yang berada pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan. Kuesioner tersebut terdiri dari tiga bagian yaitu variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi serta kinerja karyawan.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner untuk digunakan pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada tanggal 06 Maret sampai dengan tanggal 9 Maret 2017. Berdasarkan gambar di atas, terlihat jumlah responden perempuan lebih banyak dari pada responden perempuan, dengan jumlah 15 orang untuk perempuan dan 14 orang untuk responden laki-laki dan total pegawai adalah sebanyak 29 orang.

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah
Laki-laki	14
Perempuan	15
Total	29

Sumber: Data karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidimpuan.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Stres Kerja Individu

Tabel IV.2 Uji Validitas Stres Kerja Individu

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,013	Instrument valid jika r hitung > r tabel dengan n=29. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r hitung =0,367.	Tidak Valid
Item2	0,369		Valid
Item3	0,127		Tidak Valid
Item4	0,258		Tidak Valid
Item5	0,623		Valid
Item6	0,553		Valid
Item7	0,686		Valid
Item8	0,162		Tidak Valid
Item9	0,617		Valid
Item10	0,305		Tidak Valid
Item11	0,511		Valid
Item12	0,463		Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS (Data diolah, 2017)

Dari hasil uji validitas stres kerja individu dapat disimpulkan bahwa item pernyataan item 2,5,6,7,9,11 dan 12 adalah valid dan pernyataan item 1,3,4,8 dan 10 adalah tidak valid. Dengan nilai r hitung > r tabel dengan n=29 adalah 0,367.

b. Uji Validitas Stres Kerja Organisasi

Tabel IV.3 Uji Validitas Stres Kerja Organisasi

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,571	Instrument valid jika r hitung > r tabel dengan n=29. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r hitung =0,367.	Valid
Item2	0,724		Valid
Item3	0,608		Valid
Item4	0,747		Valid
Item5	0,805		Valid
Item 6	0,169		Tidak Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS(Data diolah, 2016)

Dari hasil uji validitas stres kerja organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan item 1 sampai dengan item 5 adalah valid, sedangkan pernyataan item 6 adalah tidak valid. Dengan nilai r hitung $>$ r tabel dengan $n=29$ adalah 0,367.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel IV.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item1	0,602	Instrument valid jika r hitung $>$ r tabel dengan $n=29$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh r hitung =0,367.	Valid
Item2	0,272		Tidak Valid
Item3	0,458		Valid
Item4	0,663		Valid
Item5	0,835		Valid
Item6	0,735		Valid
Item7	0,701		Valid
Item8	0,797		Valid
Item9	0,751		Valid

Sumber: Hasil *output* SPSS(Data diolah, 2017)

Dari hasil uji validitas kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa item pernyataan item 1 sampai dengan 9 adalah valid kecuali pernyataan item 2 adalah tidak valid. Dengan nilai r hitung $>$ r tabel dengan $n=29$ adalah 0,367.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Stres Kerja Individu

Tabel IV.5

Uji Reliabilitas Stres Kerja Individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.706	7
------	---

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel *Reliability statistics* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja individu adalah reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 ($0,706 > 0,60$).

b. Uji Reliabilitas Stres Kerja Organisasi

Tabel IV.6
Uji Reliabilitas Stres Kerja Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	5

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel *Reliability statistics* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas stres kerja organisasi adalah reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 ($0,774 > 0,60$).

c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel IV.7
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	8

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Reliability statistics* di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan adalah reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 ($0,753 > 0,60$).

3. Teknik Analisa Data

a. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Sampel yang diambil terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS 21 dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov* (KS) pada taraf signifikansi 0,05.

Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka distribusi data bersifat normal.

Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel IV.8
Uji Normalitas *Kolmogrov- Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76722646
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.672
Asymp. Sig. (2-tailed)		.757

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) adalah sebesar 0.757 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,757 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan uji *kolmogrov smirnov*.

2) Uji Linearitas

Pengujian linearitas melalui SPSS versi 21 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05. Hasil nilai signifikan dari *test for linearity* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10 Uji Linearitas
Stres Kerja Individu

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerjakar yawan * streskerja ndividu	Between Groups	(Combined)	146.125	12	12.177	1.152	.038
		Linearity	8.667	1	8.667	.820	.037
		Deviation from Linearity	137.458	11	12.496	1.182	.037
	Within Groups	169.117	16	10.570			
Total			315.241	28			

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *linearity* adalah sebesar 0,037 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,037 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV.11 Uji Linearitas
Stres Kerja Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerjakar yawan * streskerja organisasi	Between Groups	(Combined)	182.941	8	22.868	3.457	.012
		Linearity	37.635	1	37.635	5.689	.027
		Deviation from Linearity	145.306	7	20.758	3.138	.021
	Within Groups	132.300	20	6.615			
Total			315.241	28			

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *linearity* adalah sebesar 0,027 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,027 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear..

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah: “Jika nilai *Variance Inflation Factor* VIF < 5 dan nilai tolerance $> 0,1$.”

Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	26.063	4.280		6.090	.000		
1 STRES KERJA INDIVIDU	-.459	.166	-.549	-2.768	.010	.666	1.501
STRES KERJA ORGANISASI	.795	.238	.662	3.343	.003	.666	1.501

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah, 2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui nilai VIF untuk variabel stres kerja individu adalah $1,501 < 5$, variabel stres kerja organisasi $1,501 < 5$. Jadi nilai VIF dari variabel stres kerja

individu dan organisasi lebih kecil 5 ($VIF < 5$) disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Sementara itu nilai *Tolerance* untuk variabel stres kerja individu adalah $0,666 > 0,1$, variabel stres kerja organisasi adalah $0,666 > 1$. Jadi dapat disimpulkan nilai tolerance dari kedua variabel adalah lebih besar dari 0,1 (*Tolerance* $> 0,1$). Jadi disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.12 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.519	2.264		2.438	.022
STRES KERJA INDIVIDU	-.122	.088	-.314	-1.388	.177
STRES KERJA ORGANISASI	-.022	.126	-.039	-.173	.864

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Uji ini digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitasnya apabila variabel independen lebih dari 0,05. Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan ketiga variabel lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.13
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.641	4.186		5.647	.000
1 Stres Kerja Individu	-.235	.121	-.331	-1.942	.036
Stres Kerja Organisasi	.414	.203	.347	2.034	.025

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Persamaan regresinya sebagai berikut:

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

$$KK = 23,641 - 0,235 SKI + 0,414 SKO + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien untuk variabel Stres Kerja Individu

b_2 = Koefisien untuk variabel Stres Kerja Organisasi

E = Error

SKI = Stres Kerja Individu

SKO = Stres Kerja Organisasi

Dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 23,641 menunjukkan bahwa apabila stres kerja individu dan stres kerja organisasi dianggap konstan atau ditiadakan, maka karyawan tetap mengalami stres kerja individu dan stress kerja organisasi.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja individu sebesar -0,235 artinya jika variable stres kerja individu dinaikkan sebesar 1% maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,235% dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja organisasi sebesar 0,414 artinya jika variabel stres kerja organisasi dinaikkan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,414% dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Tabel IV.14
Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.641	4.186		5.647	.000
	Stres Kerja Individu	-.235	.121	-.331	-1.942	.036

Stres Kerja organisasi	.414	.203	.347	2.074	.025
------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Dari hasil output diatas dapat dilihat bahwa t hitung untuk variabel kualitas pelayanan sebesar -1,942 sedangkan t tabel diperoleh 2,052 ini berarti -t hitung > -t tabel ($-1,942 < 2,052$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,036 < \alpha (0,05)$ maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien stres kerja individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

Sedangkan t hitung untuk variabel stres kerja organisasi sebesar 2,074 dan t tabel sebesar 2,052 ini berarti t hitung > t tabel ($2,074 > 2,052$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,025 > \alpha (0,05)$ maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien stres kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

b. Uji F

Tabel IV.15
Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.268	2	5.634	4.298	.002 ^b
	Residual	34.083	26	1.311		
	Total	45.350	28			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), streskerjaorganisasi, streskerjaindividu

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Anova* di atas dijelaskan bahwa *F* hitung adalah 4,298 sedangkan *F* tabel 3,35. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,298 > 3,35$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,002 < \alpha$ (0,05) maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan dari hasil pengujian simultan aspek variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel *model summary* berikut ini:

Tabel IV.16
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 ^a	.248	.191	1.14494

a. Predictors: (Constant), streskerjaorganisasi, streskerjaindividu

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Sumber: Hasil *output* SPSS versi 21 (data diolah)

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas diperoleh angka *R Square* sebesar 0,248. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sebesar 24,8% variasi kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen stres kerja individu dan stres kerja organisasi, dimana sisanya 75,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian berjudul pengaruh stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan adapun peneliti tertarik untuk mengambil judul ini karena saya melihat fenomena yang terjadi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan belum sesuai dengan kenyataan yang ada karena saya melihat mengenai kinerja karyawan yang kurang komitmen, kedisiplinan tidak terkendali, dan kurang toleran dalam bekerja dan komunikasi yang tidak efektif, mengenai pekerjaan yang tidak sesuai dengan target dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner kepada karyawan yang berada pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan. Dengan jumlah responden sebanyak 29 orang, yang mana responden perempuan sebanyak 15 responden dan responden laki-laki sebanyak 14 responden. Dan pernyataan pada variabel X_1 berjumlah 12 pernyataan, pada variabel X_2 berjumlah 6 pernyataan dan untuk pernyataan pada variabel Y berjumlah 9 pernyataan. Pernyataan untuk variabel stres kerja individu, stres kerja organisasi dan kinerja karyawan terdapat sebagian pernyataan yang tidak valid dan sebagian lainnya yang lebih banyak dinyatakan valid.

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan uji t, dengan hasil uji t -1,942. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-1,942 < -2,052$), maka hipotesis diterima dan variabel komunikasi organisasi menunjukkan nilai taraf signifikan $0,036 > 0,05$ yang berarti signifikan.

Berdasarkan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,248 menunjukkan bahwa besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 24,8%. Variansi kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi, dimana sisanya sebesar 75,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini seperti komunikasi organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan prestasi kerja.

Untuk regresi berganda diperoleh persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ ($Y = 23,641 - 0,235 + 0,414 + e$), yang mengartikan bahwa nilai konstanta sebesar 23,641 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila stres kerja individu dan stres kerja organisasi dianggap konstan atau ditiadakan, pada karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan. Nilai koefisien regresi variabel 0,498 artinya

jika variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi dinaikkan sebesar 1% maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,498% dan sebaliknya dengan anggapan variabel lain tetap.

Model regresi ini juga dinyatakan lulus dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Berdasarkan uji *kolmogorov smirnov* nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,757 dan lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,757 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data variabel antara variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi serta kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear

Sedangkan pada penelitian terdahulu stres kerja individu dan stres kerja organisasi mempunyai hubungan yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh yang negatif antara variabel tersebut baik dari stres kerja individu maupun stres kerja organisasi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan dengan metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil regresi penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang negatif signifikan variabel stres kerja individu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang terlihat dari persamaan regresi $KK = 23,641 - 0,23SKI + 0,414SKO + e$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja individu akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
2. Dari hasil regresi penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang negatif signifikan variabel stres kerja organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang terlihat dari persamaan regresi $KK = 23,641 - 0,235SKI + 0,414SKO + e$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan angka *R Square* sebesar 0,248 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sebesar 24,8% variasi kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen stres kerja individu dan stres kerja organisasi, dimana sisanya 75,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

4. Dari hasil pengujian simultan aspek variable stress kerja individu dan stress kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan dengan hasil F_{hitung} adalah $4,298 > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,0002 < \alpha (0,05)$.

B. Saran-saran

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap pengaruh stres kerja individu dan stres kerja organisasi yang sudah dimuat dalam penelitian ini agar menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dari uji determinasi penelitian ini diketahui 24,8% masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Setelah melakukan penelitian pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan, berdasarkan stress kerja individu dan stress kerja organisasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden lebih cenderung mengalami stres yang disebabkan oleh stress kerja organisasi. Maka penulis mengemukakan saran agar perusahaan perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stress kerja organisasi yang disebabkan oleh faktor stres organisasi dan stres kerja individu agar kinerja karyawan dapat optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Supangat, *Statistika*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosad Karya, 2009.
- Amini, M.pd., *Perilaku Organisasi*, Bandung: Ciptaka Media, 2004.
- Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Bank Muamalat Indonesia, *Annual Report*, Jakarta: Bank Muamalat Indonesia, 2012.
- Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemehannya*, Surabaya: Jaya Sakti, 1989.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010.
- Hasibuan, Malayu, S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Hendry Simamora, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- M.Ivancevich, John., et. al., *Perilaku dan Manajemen Ognaisasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2003.
- Morhead, Gregory & Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Patricia Buhler, *Manajemen Skill*, Jakarta: Prenada, 2007.
- Robbins P, Stephan, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.

- Schiffman, GLeon & Leslie Lazar Kanuk, *Prilaku Konsumen*, Jakarta: Indeks, 2004.
- Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Siregar, Syofyan, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian dan Riset*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- _____, *Metode Penelitian dan Riset*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2005.
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Toha Anggoro, *Metode Penelitian*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2007.
- Veitzhal H. Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Veitzhal H. Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

CURUCULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : Laily Wannahari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Lumban Pasir, 20 Maret 1995
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Jl. Medan-Padang, Lumban Pasir, Kecamatan Tambangan, Kabupaten Mandailing Natal, Provinsi Sumatera Utara.
Telepon/No. HP : 082166214582
E-mail : Lailywannahari9@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2001-2007 : SD Negeri 186 Lumban Pasir
Tahun 2007-2010 : SMP Negeri 1 Tambangan
Tahun 2010-2013 : SMK Negeri 1 Kotanopan
Tahun 2013-2017 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN Padangsidempuan

PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,67
Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Padangsidempuan.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA INDIVIDU DAN STRES KERJA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA TBK. CABANG PADANGSIDIMPUAN

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

Nama :
Jabatan :
Usia :
Jenis kelamin :
Pendidikan terakhir : SMA/Sederajat Diploma
S1 S2 S3

Dimohon kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk membaca dengan cermat butir-butir pernyataan yang terdapat pada kolom berikut ini, kemudian pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat atau yang paling sesuai dengan yang dialami. Beri tanda centang (✓) pada salah satu jawaban dari beberapa alternative pilihan jawaban yang tersedia.

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

Variabel Bebas Stres Kerja Individu

No.	Daftar Pertanyaan Stres Kerja Individu	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Tugas yang harus saya kerjakan tidak jelas					
2.	Saya akan meminta bantuan kepada rekan kerja atas pekerjaan yang kurang saya pahami					
3.	Pekerjaan saya dianggap bagus oleh rekan kerja dan pimpinan					
4.	Saya tidak mendapat kesempatan untuk memajukan perusahaan ini					
5.	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya sungguh tidak masuk akal					
6.	Saya merasa resah ketika rekan saya lebih cepat mencapai target perusahaan					
7.	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki					
8.	Pekerjaan saya membosankan					
9.	Saya merasa resah ketika ada persaingan tidak sehat antar karyawan					
10.	Saya memiliki peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan keterampilan baru di pekerjaan saya					
11.	Saya kekurangan wewenang untuk bisa melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya					
12.	Saya tidak diberikan kesempatan untuk lebih baik melakukan pekerjaan					

Variabel Bebas Stres Kerja Organisasi

No.	Daftar Pertanyaan Stres Kerja Organisasi	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mempunyai tugas-tugas yang jelas di perusahaan					
2.	Tugas yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan					
3.	Pimpinan dalam memberikan bonus berdasarkan prestasi kerja bawahannya					
4.	Karyawan mempunyai target yang di tetapkan					
5.	Perusahaan memberikan uang lembur jika saya bekerja lebih dari 8 jam					
6.	Rantai perintah kerja secara formal tidak					

	melekat di perusahaan ini					
--	---------------------------	--	--	--	--	--

Variabel terikat Kinerja Karyawan

No.	Daftar Pertanyaan Kinerja Karyawan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya selalu meningkatkan hasil pekerjaan yang dibebankan					
2.	Saya meninggalkan pekerjaan jika ada keperluan pribadi					
3.	Saya kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya					
4.	Saya menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
5.	Saya datang selalu tepat waktu dan tidak pernah terlambat					
6.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
7.	Hasil kerja saya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan					
8.	Karyawan menggunakan sumber daya seperti teknologi secara efektif					
9.	Saya mematuhi peraturan perusahaan					

Lampiran 2

Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja Individu (X₁)

No	Jawaban Responden Variabel Stres Kerja Individu												total
	SKI1	SKI2	SKI3	SKI4	SKI5	SKI6	SKI7	SKI8	SKI9	SKI10	SKI11	SKI12	
1	4	4	5	1	2	2	3	1	3	5	2	1	33
2	2	4	4	1	2	1	3	1	2	5	3	5	33
3	2	4	5	1	2	2	3	2	5	5	1	3	35
4	3	4	5	1	2	2	3	1	5	5	2	5	38
5	2	5	5	2	3	4	4	2	5	5	4	4	45
6	2	5	5	2	3	4	4	2	5	5	4	4	45
7	2	5	4	2	3	4	4	2	5	4	4	4	43
8	2	4	4	2	4	4	4	1	5	5	4	4	43
9	2	4	4	2	3	5	4	3	5	5	2	4	43
10	2	4	4	2	5	5	4	2	5	4	4	2	43
11	2	4	4	2	3	4	4	2	5	4	2	4	40
12	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	2	33
13	2	4	4	2	2	4	4	2	5	4	2	2	37
14	2	4	4	2	2	4	4	2	5	5	5	2	41
15	2	4	4	2	3	5	4	2	5	5	2	2	40
16	2	5	5	2	2	1	2	1	5	5	2	2	34
17	2	4	4	2	2	5	3	2	2	2	4	3	35
18	2	4	4	2	2	5	4	2	5	4	3	2	39
19	3	4	5	2	5	5	2	1	5	5	2	5	44
20	2	4	4	1	2	5	4	2	5	4	2	2	37
21	2	4	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	32
22	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	33
23	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	34
24	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	3	2	35
25	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	33
26	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	34
27	2	1	3	2	4	4	2	2	4	2	3	4	33
28	2	4	5	1	2	4	1	1	5	5	2	2	34
29	4	4	5	1	2	3	4	3	4	5	2	2	39

Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja Organisasi (X₂)

No	Jawaban Responden Variabel Stres Kerja Organisasi						total
	SKO1	SKO2	SKO3	SOI4	SKO5	SKO6	
1	4	4	5	4	3	2	22
2	4	4	4	4	4	2	22
3	5	5	4	3	4	1	22
4	4	4	5	4	3	1	21
5	5	5	5	5	5	4	29
6	5	5	5	5	5	4	29
7	4	5	5	5	5	4	28
8	4	4	4	4	5	2	23
9	5	5	5	5	5	2	27
10	5	5	5	5	5	2	27
11	5	4	5	5	4	2	25
12	4	4	4	4	4	2	22
13	5	4	5	5	5	2	26
14	5	4	4	4	5	2	24
15	4	4	5	5	5	2	25
16	4	4	5	5	5	2	25
17	4	4	5	5	4	1	23
18	4	4	5	5	5	2	25
19	4	4	5	5	5	3	26
20	4	4	4	5	5	2	24
21	4	4	5	5	4	2	24
22	4	2	4	4	4	4	22
23	4	2	2	4	4	4	20
24	4	2	4	4	4	4	22
25	4	2	4	4	4	4	22
26	4	2	4	4	4	4	22
27	4	2	4	4	1	2	17
28	5	5	5	5	5	2	27
29	4	4	5	4	3	2	22

Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan									total
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	
1	4	2	2	5	5	5	5	5	5	38
2	4	3	2	4	5	5	5	5	5	38
3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	39
5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	37
6	5	4	2	4	4	4	4	5	5	37
7	4	4	1	4	4	4	4	4	5	34
8	5	4	1	5	5	4	4	4	5	37
9	5	4	1	5	5	5	4	4	5	38
10	5	4	2	4	4	4	4	4	4	35
11	4	4	2	4	5	5	4	4	4	36
12	4	2	2	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
14	4	4	2	4	4	4	5	4	5	36
15	4	4	2	5	5	5	5	5	5	40
16	4	3	2	4	5	5	5	5	5	38
17	4	3	1	4	4	4	4	4	5	33
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
19	4	3	2	4	4	4	4	4	5	34
20	4	4	2	4	4	4	4	5	4	35
21	4	3	1	4	4	5	5	5	5	36
22	4	2	2	4	4	4	4	4	4	32
23	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
24	4	2	2	4	4	4	4	4	4	32
25	4	2	2	4	4	4	4	4	4	32
26	4	2	2	4	4	4	4	4	4	32
27	3	3	2	4	2	4	4	2	3	27
28	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
29	4	2	3	5	5	5	5	5	5	39

Lampiran 3

Tabel r Product-Moment pada Sig. 0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	26	0.374	51	0.271	76	0.223
2	0.950	27	0.367	52	0.268	77	0.221
3	0.878	28	0.361	53	0.266	78	0.220
4	0.811	29	0.355	54	0.263	79	0.219
5	0.754	30	0.349	55	0.261	80	0.217
6	0.707	31	0.344	56	0.259	81	0.216
7	0.666	32	0.339	57	0.256	82	0.215
8	0.632	33	0.334	58	0.254	83	0.213
9	0.602	34	0.329	59	0.252	84	0.212
10	0.576	35	0.325	60	0.250	85	0.211
11	0.553	36	0.320	61	0.248	86	0.210
12	0.532	37	0.316	62	0.246	87	0.208
13	0.514	38	0.312	63	0.244	88	0.207
14	0.497	39	0.308	64	0.242	89	0.206
15	0.482	40	0.304	65	0.240	90	0.205
16	0.468	41	0.301	66	0.239	91	0.204
17	0.456	42	0.297	67	0.237	92	0.203
18	0.444	43	0.294	68	0.235	93	0.202
19	0.433	44	0.291	69	0.234	94	0.201
20	0.423	45	0.288	70	0.232	95	0.200
21	0.413	46	0.285	71	0.230	96	0.199
22	0.404	47	0.282	72	0.229	97	0.198
23	0.396	48	0.279	73	0.227	98	0.197
24	0.388	49	0.276	74	0.226	99	0.196
25	0.381	50	0.273	75	0.224	100	0.195

N= Jumlah pasangan yang digunakan untuk menghitung r.

Lampiran 5

TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL VARIABEL STRES KERJA INDIVIDU (X_i)						
Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	25	2	2	0	29
2	1	0	0	24	4	29
3	0	0	1	18	10	29
4	7	22	0	0	0	29
5	0	19	6	2	2	29
6	2	5	3	12	7	29
7	1	9	6	13	0	29
8	7	20	2	0	0	29
9	0	3	1	8	17	29
10	0	2	0	12	15	29
11	1	17	4	6	1	29
12	1	16	2	7	3	29
Frekuensi	20	138	27	104	59	348
Proporsi	0.0575	0.3966	0.0776	0.2989	0.1695	
Proporsi Komulatif	0.0575	0.4540	0.5316	0.8305	1.0000	
Zi	-1.5764	-0.1155	0.0793	0.9560	0.0000	
Densitas	0.115164	0.39629	0.397689	0.252614	0.398942	
Scale Value	-2.0039	-0.7089	-0.0180	0.4854	-0.8631	
Transformasi	1	2.29	2.99	3.49	2.14	

TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERPAL VARIABEL STRES KERJA ORGANISASI (X ₂)						
Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	0	20	9	29
2	0	6	0	16	7	29
3	0	1	0	11	17	29
4	0	0	1	13	15	29
5	1	0	3	11	14	29
6	3	17	1	8	0	29
Frekuensi	4	24	5	79	62	174
Proporsi	0.0230	0.1379	0.0287	0.4540	0.3563	
Proporsi Komulatif	0.0230	0.1609	0.1897	0.6437	1.0000	
Zi	-1.9956	-0.9907	-0.8792	0.3683	0.0000	
Densitas	0.05447	0.24422	0.27106	0.37278	0.39894	
Scale Value	-2.3693	-1.3757	-0.9340	-0.0815	0.0710	
Transformasi	1	1.99	2.44	3.29	3.44	

TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERPAL VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)						
Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total Frekuensi
	1	2	3	4	5	
1	0	0	1	21	7	29
2	0	8	8	13	0	29
3	5	20	1	1	2	29
4	0	0	0	22	7	29
5	0	1	0	17	11	29
6	0	0	0	18	11	29
7	0	0	0	19	10	29
8	0	1	0	16	12	29
0	0	0	1	11	17	29
Frekuensi	5	30	11	138	77	261
Proporsi	0.0192	0.1149	0.0421	0.5287	0.2950	
Proporsi Komulatif	0.0192	0.1341	0.1762	0.7050	1.0000	
Zi	-2.0715	-1.1072	-0.9298	0.5388	0.0000	
Densitas	0.04668	0.21612	0.25894	0.34504	0.39894	
Scale Value	-2.4367	-1.4742	-1.0158	-0.0586	0.1000	
Transformasi	1	1.96	2.42	3.38	3.54	

Lampiran

Tabel Distribusi t

N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif
	2,5%	5%		2,5%	5%		2,5%	5%
1	12,706	6,314	31	2,040	1,696	61	2,000	1,670
2	4,303	2,920	32	2,037	1,694	62	1,999	1,670
3	3,182	2,353	33	2,035	1,692	63	1,998	1,669
4	2,776	2,132	34	2,032	1,691	64	1,998	1,669
5	5,271	2,015	35	2,030	1,690	65	1,997	1,669
6	2,447	1,943	36	2,028	1,688	66	1,997	1,668
7	2,365	1,895	37	2,026	1,687	67	1,996	1,668
8	2,306	1,860	38	2,024	1,686	68	1,995	1,668
9	2,262	1,833	39	2,023	1,685	69	1,995	1,667
10	2,228	1,812	40	2,021	1,684	70	1,994	1,667
11	2,201	1,796	41	2,020	1,683	71	1,994	1,667
12	2,179	1,782	42	2,018	1,682	72	1,993	1,666
13	2,160	1,771	43	2,017	1,681	73	1,993	1,666
14	2,145	1,761	44	2,015	1,680	74	1,993	1,666
15	2,131	1,753	45	2,014	1,679	75	1,992	1,665
16	2,120	1,746	46	2,013	1,679	76	1,992	1,665
17	2,100	1,740	47	2,012	1,678	77	1,991	1,665
18	2,101	1,734	48	2,011	1,677	78	1,991	1,665
19	2,093	1,729	49	2,010	1,677	79	1,990	1,664
20	2,086	1,725	50	2,009	1,676	80	1,990	1,664
21	2,080	1,721	51	2,008	1,675	81	1,990	1,664
22	2,074	1,717	52	2,007	1,675	82	1,989	1,664
23	2,069	1,714	53	2,006	1,674	83	1,989	1,663
24	2,064	1,711	54	2,005	1,674	84	1,989	1,663
25	2,060	1,708	55	2,004	1,673	85	1,988	1,663
26	2,056	1,706	56	2,003	1,673	86	1,988	1,663
27	2,052	1,703	57	2,002	1,672	87	1,988	1,663
28	2,048	1,701	58	2,002	1,672	88	1,987	1,662
29	2,045	1,696	59	2,001	1,671	89	1,987	1,662
30	2,042	1,697	60	2,000	1,671	90	1,987	1,662

Lampiran

Tabel Distribusi F

df2	df1				
	1	2	3	4	5
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685

22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485

Lampiran 6

HASIL TRASFORMASI DATA INTERVAL VARIABEL STRES KERJA INDIVIDU (X_i)

No	Butir Soal							Total
	SKI2	SKI5	SKI6	SKI7	SKI9	SKI11	SKI12	
1	3.49	2.29	2.29	2.99	2.99	2.29	1.00	17.34
2	3.49	2.29	1.00	2.99	2.29	2.99	2.14	17.19
3	3.49	2.29	2.29	2.99	2.14	1.00	2.99	17.19
4	3.49	2.29	2.29	2.99	2.14	2.29	2.14	17.63
5	2.14	2.99	3.49	3.49	2.14	3.49	3.49	21.23
6	2.14	2.99	3.49	3.49	2.14	3.49	3.49	21.23
7	2.14	2.99	3.49	3.49	2.14	3.49	3.49	21.23
8	3.49	3.49	3.49	3.49	2.14	3.49	3.49	23.08
9	3.49	2.99	2.14	3.49	2.14	2.29	3.49	20.03
10	3.49	2.14	2.14	3.49	2.14	3.49	2.29	19.18
11	3.49	2.99	3.49	3.49	2.14	2.29	3.49	21.38
12	3.49	2.29	2.29	2.99	3.49	2.29	2.29	19.13
13	3.49	2.29	3.49	3.49	2.14	2.29	2.29	19.48
14	3.49	2.29	3.49	3.49	2.14	2.14	2.29	19.33
15	3.49	2.99	2.14	3.49	2.14	2.29	2.29	18.83
16	2.14	2.29	1.00	2.29	2.14	2.29	2.29	14.44
17	3.49	2.29	2.14	2.99	2.29	3.49	2.99	19.68
18	3.49	2.29	2.14	3.49	2.14	2.99	2.29	18.83
19	3.49	2.14	2.14	2.29	2.14	2.29	2.14	16.63
20	3.49	2.29	2.14	3.49	2.14	2.29	2.29	18.13
21	3.49	2.29	2.29	2.29	2.29	2.29	2.29	17.23
22	3.49	2.29	2.99	2.29	3.49	2.29	2.29	19.13
23	3.49	2.29	3.49	2.29	3.49	2.29	2.29	19.63
24	3.49	2.29	3.49	2.29	3.49	2.99	2.29	20.33
25	3.49	2.29	2.99	2.29	3.49	2.29	2.29	19.13
26	3.49	2.29	3.49	2.29	3.49	2.29	2.29	19.63
27	1.00	3.49	3.49	2.29	3.49	2.99	3.49	20.24
28	3.49	2.29	3.49	1.00	2.14	2.29	2.29	16.99
29	3.49	2.29	2.99	3.49	3.49	2.29	2.29	20.33

**HASIL TRASFORMASI DATA INTERVAL VARIABEL STRES KERJA
ORGANISASI (X₂)**

No	Butir Soal					Total
	SKO1	SKO2	SKO3	SOI4	SKO5	
1	3.29	3.29	3.44	3.29	2.44	15.75
2	3.29	3.29	3.29	3.29	3.29	16.45
3	3.44	3.44	3.29	2.44	3.29	15.90
4	3.29	3.29	3.44	3.29	2.44	15.75
5	3.44	3.44	3.44	3.44	3.44	17.20
6	3.44	3.44	3.44	3.44	3.44	17.20
7	3.29	3.44	3.44	3.44	3.44	17.05
8	3.29	3.29	3.29	3.29	3.44	16.60
9	3.44	3.44	3.44	3.44	3.44	17.20
10	3.44	3.44	3.44	3.44	3.44	17.20
11	3.44	3.29	3.29	3.44	3.29	16.75
12	3.29	3.29	3.29	3.29	3.29	16.45
13	3.44	3.29	3.44	3.44	3.44	17.05
14	3.44	3.29	3.29	3.29	3.44	16.75
15	3.29	3.29	3.44	3.44	3.44	16.90
16	3.29	3.29	3.44	3.44	3.44	16.90
17	3.29	3.29	3.44	3.44	3.29	16.75
18	3.29	3.29	3.44	3.44	3.44	16.90
19	3.29	3.29	3.44	3.44	3.44	16.90
20	3.29	3.29	3.29	3.44	3.44	16.75
21	3.29	3.29	3.44	3.44	3.29	16.75
22	3.29	1.99	3.29	3.29	3.29	15.15
23	3.29	1.99	1.99	3.29	3.29	13.85
24	3.29	1.99	3.29	3.29	3.29	15.15
25	3.29	1.99	3.29	3.29	3.29	15.15
26	3.29	1.99	3.29	3.29	3.29	15.15
27	3.29	1.99	3.29	3.29	1.00	12.86
28	3.44	3.44	3.44	3.44	3.44	17.20
29	3.29	3.29	3.44	3.29	2.44	15.75

Lampiran

Dokumentasi Responden









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

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

Nomor : B -84/In. 14/G.6a/PP.00.9/03/2017

Padangsidimpuan, 16 Maret 2017

Lamp : -

Hal : *Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing skripsi*

Kepada Yth :

Bapak/Ibu :

1. MUHAMMAD ISA ,ST., MM.

2. ARTI DAMISA ,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 di bawah ini:

Nama : Laily Wannahari

Nim : 13 230 0107

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi I : Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KCP Panyabungan.

Judul skripsi II : Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Padangsidimpuan.

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

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

Mengetahui,

Dekan

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

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 198006005 201101 1003

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING II

Arti Damisa, MEI



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

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

: B-279/In.14/G/TL.00/04/2017
: Mohon Izin Riset

06 April 2017

PT. Bank Mumalat Indonesia
Cabang Padangsidimpuan

Padangsidimpuan

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

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

Nama : Laily Wannahari
NIM : 132300107
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Stres Kerja
individu dan Stres Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank
Mumalat Indonesia Cabang 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 kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,

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





Bank Muamalat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No. 074/B/KC PSP-SRT/V/2017

Padangsidempuan, 4 Mei 2017

7 Sya'ban 1438 H

Kepada Yth:

Dekan IAIN Padangsidempuan

Tempat

Perihal : Keterangan Selesai Riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Sehubungan dengan telah kami terima surat dari Dekan IAIN Padangsidempuan perihal izin riset dengan nomor B-279/In.14/G/TL.00/04/2017 dengan tanggal surat 6 April 2017 dan dengan ini menerangkan:

Nama : Laily Wannahari

NIM : 132300107

Semester : VIII (Delapan)

Fakultas : Ekonomi Syariah

Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "**Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidempuan**" telah selesai melakukan riset serta pengambilan data untuk judul skripsi tersebut diatas.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan.

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

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk

KCU Padangsidempuan



Muhammad Helmi

Branch Manager

LEV



Bank Muamalat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No. 073/B/KC PSP-SRT/V/2017

Padangsidimpuan, 3 Mei 2017
6 Sya'ban 1438 H

Kepada Yth:
Dekan IAIN Padangsidimpuan
Tempat

Perihal : Keterangan izin riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan telah kami terima surat dari Dekan IAIN Padangsidimpuan perihal izin riset dengan nomor B-279/In.14/G/TL.00/04/2017 dengan tanggal surat 6 April 2017 dan dengan ini menerangkan:

Nama : Laily Wannahari
NIM : 132300107
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi Syariah
Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "**Pengaruh Stres Kerja Individu dan Stres Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Padangsidimpuan**" telah *kami berikan izin* untuk melakukan riset serta pengambilan data dengan judul skripsi tersebut diatas. Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
KCU Padangsidimpuan



Muhammad Helmi
Branch Manager

LEV