



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KOPERASI SYARI'AH
BINAMA BANDUNG**

Skripsi

Dibuat oleh:
Ahmad Juli Jaenudin
021114232

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2021



**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KOPERASI SYARI'AH
BINAMA BANDUNG**

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KOPERASI SYARIAH
BINAMA BANDUNG**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Jumat, tanggal 28 Juli 2021

Ahmad Juli Jaenudin
021114232

Menyetujui,

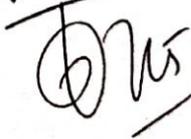
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, S.E., M.M.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Hari Muharam, S.E., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, S.E., M.M.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Juli Jaenudin
NPM : 021114232
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di
Koperasi Syari'ah Binama Bandung

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2021

Materai Rp10.000,-

Ahmad Juli Jaenudin
021114232

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2021
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

AHMAD JULI JAENUDIN. 021114232. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari'ah Binama Bandung. Di bawah bimbingan : HARI MUHARAM dan DEWI TAURUSYANTI. 2021.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan, diantaranya adalah stres kerja. Stres kerja dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan atau sebaliknya menurunkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung sebanyak 45 orang. Sampel penelitian adalah keseluruhan karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung sebanyak 45 orang yang diambil dengan teknik *Sampling Jenuh*. Analisis data menggunakan analisis deskriptif-inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja adalah negatif dan sangat kuat, yaitu sebesar $-0,865$. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah $0,748$, artinya variasi kinerja dapat dijelaskan oleh stres kerja sebesar $74,8\%$, sisanya sebesar $25,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci : stres kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

AHMAD JULI JAENUDIN. 021114232. The Effect of Work Stress on Employee Performance in the Koperasi of Syari'ah Binama Bandung. Under the guidance of : DAY MUHARAM and DEWI TAURUSYANTI. 2021.

Many factors affect employee performance in a company, including work stress. Job stress can be a factor that can increase or decrease performance. This study aims to determine the effect of work stress on employee performance in the Syari'ah Binama Cooperative Bandung.

The research was conducted using quantitative methods. The research population is all employees of the Syari'ah Binama Bandung Cooperative as many as 45 people. The research sample was 45 employees at the Syari'ah Binama Cooperative Bandung, which were taken using the Saturated Sampling technique. Data analysis used descriptive-inferential analysis.

The results showed that there was a negative and significant effect of work stress on employee performance at the Syari'ah Binama Cooperative Bandung. The relationship between work stress and performance is negative and very strong, which is -0.865. The magnitude of the effect of work stress on performance is 0.748, meaning that performance variations can be explained by work stress of 74.8%, the remaining 25.2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *work stress, employee performance*

PRAKATA

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah hingga penulis dapat merampungkan penyusunan Skripsi dengan judul, **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari’ah Binama Bandung”**. disusun sebagai salah satu syarat dalam penyusunan Skripsi pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi di Universitas Pakuan (UNPAK) Bogor.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu, dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk mengurangi kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut.

Dengan tersusunnya Skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang berkenan memberi bimbingan, arahan dan masukan bagi tersusunnya Skripsi yang layak untuk disajikan, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Bibin Rubini , M.Pd., selaku Rektor Universitas Pakuan (UNPAK) Bogor.
2. Bapak Dr. H. Eka Suhardi, M.Si., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Kemahasiswaan pada Universitas Pakuan (UNPAK) Bogor.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi pada Universitas Pakuan (UNPAK) Bogor.
4. Bapak Dr. Chaidir, M.M., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi pada Universitas Pakuan (UNPAK) Bogor.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA., Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Pakuan (UNPAK) Bogor.
6. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E., M.M., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahnya dalam penyusunan Skripsi ini.
7. Ibu Dewi Taurusyanti, S.E., M.M., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang juga telah memberikan masukan, arahan, dan saran-sarannya dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan dorongan semangat dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan waktu yang ditentukan.
9. Teman-teman seangkatan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan Skripsi ini.

Atas bantuan dan doa yang telah diberikan, Penulis memandang tidak ada balasan yang layak untuk disampaikan dan hanya bisa mendoakan, semoga Allah SWT.membalas dengan kebaikan yang berlipat ganda. *Aamiin*.

Akhir kata, Penulis berharap semoga Proposal Penelitian ini dapat bermanfaat, baik bagi para pembaca, khususnya bagi Penulis sendiri.

Bogor, Juli 2021
Penulis,

Ahmad Juli Jaenudin
021114232

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN SIDANG SKRIPSI	iii
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	7
1.4.1. Kegunaan Praktis	7
1.4.2. Kegunaan Teoritis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	8
2.1.1 Manajemen	8
2.1.2 Pengertian MSDM	9
2.1.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2. Konsep Stres Kerja	13
2.2.1 Pengertian Stres Kerja	13
2.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja	14
2.2.3 Aspek-aspek Stres Kerja	15
2.2.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja	16
2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	17
2.3. Konsep Kinerja	17
2.3.1 Pengertian Kinerja	17
2.3.2 Klasifikasi Kinerja	18

2.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.3.4	Pengukuran dan Penilaian Kinerja	20
2.3.5	Dimensi dan Indikator Kinerja	22
2.4.	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	24
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	24
2.4.2	Kerangka Pemikiran	27
2.5.	Hipotesis Penelitian	28
 BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	29
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	29
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	29
3.4	Operasionalisasi Variabel	29
3.5	Metode Penarikan Sampel	32
3.6	Metode Pengumpulan Data	33
3.7	Metode Analisis Data	34
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	34
3.7.2	Uji Persyaratan Analisis	34
3.7.3	Analisis Statistik Inferensial	36
3.7.4	Pengujian Hipotesis (Uji- <i>t</i>)	36
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	39
4.2.1	Karakteristik Responden pada Koperasi Syari'ah Binama	39
4.2.2	Analisis Jawaban Responden	42
4.3	Analisis dari Variabel yang Diteliti	43
4.3.1	Deskripsi Data Variabel yang Diteliti	43
4.3.2	Pengujian Asumsi Klasik	45
4.3.3	Analisis Korelasi	47
4.3.4	Analisis Regresi Linear Sederhana	47
4.3.5	Analisis Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	48
4.3.6	Uji Hipotesis (Uji- <i>t</i>)	48
4.4	Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	49
4.4.1	Gambaran Kondisi Stres Kerja pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung	49
4.4.2	Gambaran Kondisi Kinerja Karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung	50
4.4.3	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung	52

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	54
5.2	Saran-saran	54

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Perkembangan Pendapatan Koperasi Syari'ah Binama Bandung Tahun 2017-2019	3
Tabel 1.2	Laporan Kinerja Karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung Tahun 2017-2019	3
Tabel 2.1.	Penelitian Sebelumnya yang Relevan	26
Tabel 3.1.	Skoring dengan Skala Likert	29
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Variabel Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung	30
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan	31
Tabel 3.4	Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja	31
Tabel 3.5	Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan	32
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas Instrumen Stres Kerja	32
Tabel 3.7.	Interpretasi Uji Autokorelasi Durbin-Watson	35
Tabel 3.8	Interprestasi Terhadap Koefisien Korelasi (r)	36
Tabel 4.1	Struktur Organigram Koperasi Syari'ah Binama	39
Tabel 4.2	Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3	Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur	41
Tabel 4.4	Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4.5	Deskripsi Data Penelitian Variabel X	43
Tabel 4.6	Deskripsi Data Penelitian Variabel Y	44
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas	46
Tabel 4.9	Hasil Uji Autokorelasi	47
Tabel 4.10	Korelasi Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja	47
Tabel 4.11	Hasil Regresi Linear Sederhana X Terhadap Y	48
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi X terhadap Y	48
Tabel 4.13	Hasil Uji- t	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan antar Variabel	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi Syari'ah Binama	39
Gambar 4.2 Histogram Variabel Stres Kerja.....	44
Gambar 4.3 Histogram Variabel Kinerja Karyawan	45
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	46

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Angket Penelitian
- Lampiran 2 Data Penelitian
- Lampiran 3 Rekapitulasi Data Penelitian
- Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas (Uji V-R)
- Lampiran 5 Tanggapan Responden Terhadap Instrumen Penelitian
- Lampiran 6 Hasil Analisis Data Menggunakan SPSS Ver. 20.0
- Lampiran 7 Tabel Statistik

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Usaha perkoperasian memiliki peran strategis sebagai penopang sekaligus penggerak utama perekonomian (Haug *et al.*, 2013). Selain itu, koperasi juga mampu menciptakan inovasi lokal dan transfer pengetahuan yang lebih efektif dari pada industri skala besar (Southiseng, 2012). Hal ini karena perusahaan besar biasanya bersifat eksklusif dan tertutup, berbeda dengan koperasi yang bersifat komunal dan inklusif. Berdasarkan perannya tersebut koperasi keberadaan koperasimenjadi sangat penting sebagai sumber lapangan kerja, media alokasi dan distribusi sumber daya, dan mampu mendorong ekonomi daerah melalui pemanfaatan sumber daya lokal.

Keunggulan lain dari koperasi adalah terletak pada kemampuan bertahannya dalam kondisi perekonomian yang krisis (Hendrawan dan Sirine, 2017). Hal tersebut terbukti ketika Indonesia mengalami krisis moneter 1998, koperasi mampu menjadi penyangga ekonomi nasional, bahkan disaat banyak perusahaan besar melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PKK) besar-besaran, koperasi masih mampu menyerap tenaga kerja dan menggerakkan perekonomian. Kemudian saat krisis ekonomi kembali melanda Indonesia di tahun 2008, koperasi masih mampu dan tetap kuat menjadi penopang perekonomian nasional.

Namun, kondisi terbalik terjadi di tahun 2020 dimana hampir seluruh dunia menghadapi krisis ekonomi sebagai dampak dari Pandemi Covid-19. Usaha koperasi memang tidak terafiliasi langsung dengan sektor keuangan, sehingga tidak menimbulkan problem serius dikarenakan para pelaku usaha koperasi sangat sedikit yang mendapatkan akses pembiayaan dari sektor finansial formal dari pemerintah. Tetapi dengan adanya Pandemi Covid-19 yang saat ini dihadapi Indonesia, sebagian besar koperasi ustru menjadi sektor yang paling rentan terhadap krisis ekonomi. Hal tersebut dikarenakan pada saat ini situasi dan kondisinya menjadikan koperasi dihadapkan pada ketidakpastian. Pandemi Covid-19 yang belum dipastikan kapan akan berakhir menyebabkan para pelaku usaha koperasi menjadi cemas terkait dengan keberlangsungan usahanya.

Di tengah ketidakpastian tersebut, satu hal yang diyakini bahwa koperasi masih mampu bertahan adalah adanya dukungan sumber daya manusia yang umumnya dimiliki oleh koperasi. Sebagian besar pelaku usaha koperasi dikelola oleh sumber daya manusia yang memahami tentang bisnis dan usaha perkoperasian (Susanto, 2013).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, baik dalam skala besar maupun kecil. Sumber Daya Manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses

pengembangan organisasi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan disebut sebagai karyawan. Para karyawan itulah yang memiliki kontribusi besar bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, yaitu memperoleh keuntungan dalam usahanya. Dengan kata lain, maju mundurnya suatu institusi bisnis tergantung dari performa para karyawannya. Performa tersebut ditunjukkan oleh kinerja karyawan.

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Pada masa sekarang ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri. Hal tersebut bisa mengakibatkan perkembangan perusahaan semakin menurun.

Kinerja karyawan sendiri bisa dilihat dari beberapa aspek yaitu dari kualitas kerja dan kuantitas kerja. Kualitas kerja sendiri bisa dilihat dari diri karyawannya itu sendiri, apakah karyawan tersebut selalu tepat dalam mengerjakan pekerjaannya, disiplin dalam bekerja, terampil dalam bekerja, teliti dalam bekerja. Kualitas kinerja disini lebih mengedepankan dari diri karyawan tersebut, apakah dia memiliki kualitas dalam kinerjanya. Untuk kuantitas kerja disini lebih melihat kepada hasil dari pekerjaan karyawan tersebut, misalnya apakah output/hasil dari pekerjaan karyawan tersebut sesuai harapan perusahaan atau tidak.

Menurut Soelaiman (2012:280), “Kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, pengetahuan dan pengalamannya.” Kemudian ia juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Pada dasarnya kinerja seseorang dalam bekerja didorong oleh keinginan untuk mendapatkan kepuasan kerja serta keinginan untuk mendapatkan hasil kerja yang diinginkan oleh berbagai pihak termasuk oleh pihak perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Tetapi dalam kenyataannya, walaupun para karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan, sering kali dalam perkembangan selanjutnya usaha pencapaian kinerja itu dapat berubah karena dipengaruhi oleh kondisi karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya harus memiliki komitmen terhadap berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Kondisi faktual juga dihadapi oleh Koperasi Syari'ah Binama Bandung yang berdiri sejak tahun 2004 dan bergerak dalam bidang serba usaha dan memiliki karyawan sebanyak 80 orang. Untuk suatu ukuran usaha koperasi, jumlah karyawan

sebanyak tersebut tentu membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Selama 3 tahun terakhir, Koperasi Syari'ah Binama Bandung mengalami penurunan baik dalam jumlah anggota maupun pendapatannya. Hal tersebut ditunjukkan oleh data di bawah ini :

Tabel 1.1. Perkembangan Pendapatan Koperasi Syari'ah Binama Bandung Tahun 2017-2019

No.	Tahun	Jumlah Anggota	Pendapatan
1.	2017	412	521.950.000,-
2.	2018	397	501.275.000,-
3.	2019	385	473.500.000,-

Sumber: Koperasi Syari'ah Binama Bandung (2019)

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut di atas, terdaat penurunan jumlah anggota dan pendapatan usaha. Penurunan anggota dikarenakan banyak anggota yang keluar dan meninggal, sementara anggota baru sedikit sekali. Adapun pendapatan menurun sangat besar di tahun 2019 yang dikarenakan pemasukan anggota baik dari simpan pinjam maupun usaha koperasi mengalami penurunan. Puncaknya adalah di akhir tahun 2019 yang diakibatkan oleh Pandemi Covid-19 dimana usaha mengalami penurunan aktivitas.

Secara umum, adanya penurunan anggota baru koperasi dan pendapatan diindikasikan oleh adanya penurunan kinerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh data laporan rata-rata kinerja tahunan karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung selama tiga tahun terakhir, tahun 2017-2019 berikut :

Tabel 1.2. Laporan Kinerja Karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung Tahun 2017-2019

Aspek Penilaian	2017			2018			2019		
	B (%)	N	S (%)	B (%)	N	S (%)	B (%)	N	S (%)
Sasaran Target Kerja Karyawan	60	85,5	51,3	60	83,2	49,9	60	81,5	48,9
Perilaku	40	89,5	35,8	40	75,4	30,2	40	74,3	29,7
Jumlah	100		87,1	100		80,1	100		78,6

Sumber: Koperasi Syari'ah Binama Bandung (2019)

Keterangan:

B : Bobot (%)

N : Nilai

S : Skor (%), diperoleh dari $B \times N$

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung mengalami penurunan. Tahun 2017, rata-rata kinerja karyawan mencapai 87,1%. Kemudian pada tahun 2018 menurun menjadi 80,1%, dan pada tahun kembali menurun menjadi 78,6%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurunnya prosentase kinerja karyawan, yang menjadi salah satu faktor penyebab penurunan pendapatan koperasi. Hal tersebut diperkuat dari hasil wawancara dengan salah satu pengurus koperasi, bahwa penurunan kinerja karyawan dikarenakan sejumlah hal, diantaranya: karyawan tidak mampu mengerjakan tugas secara rapih,

karyawan tidak mampu mengerjakan tugas secara tuntas, karyawan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, salah satunya adalah stres kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil pengamatan awal melalui wawancara secara bebas, bahwa para karyawan mengalami kondisi tekanan kerja yang dirasakan berat. Kondisi pendapatan koperasi yang menurun menyebabkan mereka menjadi tertekan, sedangkan pihak pengurus menuntut adanya perbaikan dalam pendapatan. Bahkan mereka menetapkan sejumlah aturan yang ketat terkait dengan: *jam masuk-keluar kantor, selektif terhadap ijin tidak masuk kerja, tuntutan inovasi dalam pekerjaan, target kerja yang tinggi, cara berpakaian, perilaku dan sikap dalam bekerja*, dan sejumlah aturan lain yang dirasakan tekanan kepada para karyawan. Akibatnya, para karyawan menjadi stres menghadapi kondisi tersebut. Dengan demikian, dipilihnya stres kerja adalah sangat tepat dikarenakan permasalahan-permasalahan tersebut dapat menyebabkan stres bagi para karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung dalam melaksanakan pekerjaannya.

Stres adalah elemen umum dalam segala jenis pekerjaan dan orang-orang menghadapinya di hampir setiap jalan kehidupan, termasuk dalam pekerjaan. Banyak pihak manajemen di perusahaan, tidak menyadari dampak stres pada kinerja karyawan yang pada akhirnya menyebabkan masalah pada perusahaan. Menurut Robbins (dalam Papatungan, 2013), "Stres kerja adalah suatu kondisi yang terjadi dari interaksi antara manusia dan pekerjaan dan ditandai oleh perubahan pada manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka". Hal tersebut dikarenakan tuntutan berlebihan pimpinan untuk mencapai target tertentu, tanpa disertai adanya kepedulian manajerial terhadap kinerja karyawannya. Pimpinan sering lebih memperhatikan reputasi dan kurang upaya dalam mempertahankan karyawan yang terampil. Kelebihan beban kerja dan tekanan waktu untuk menyelesaikan terlalu banyak pekerjaan dalam rentang waktu singkat juga adalah sumber stres yang besar yang menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal melalui wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di bagian pemasaran, terdapat beberapa permasalahan stres kerja. Permasalahan yang disampaikan diantaranya adalah sering kali mengalami stres yang diakibatkan oleh padatnya beban kerja dan target kerja, karena dalam pelaksanaannya harus memenuhi target pemasaran yang ditetapkan pengurus. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan sering mengalami gejala fisiologis, seperti: kepala pening dan hilang konsentrasi dalam pekerjaannya. Begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan, sering mengalami stres yang diakibatkan oleh beban kerja dan jam kerja yang lebih panjang karena pada setiap akhir bulan diwajibkan membuat laporan keuangan koperasi. Hal tersebut menyebabkan mereka mengalami perasaan tegang, gelisah, dan kecemasan. Kemudian, permasalahan stres kerja

lainnya, yaitu ketidakpuasan pimpinan terhadap pekerjaan para karyawan yang kadang-kadang ditunjukkan secara emosional. Kondisi tersebut, sering menjadi sumber konflik atau ketegangan antara para karyawan dengan pengurus koperasi yang pada akhirnya membuat karyawan menjadi stress.

Adanya sejumlah permasalahan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahmood *et al.* (2010), bahwa dengan tekanan yang berlebihan, tuntutan pekerjaan tidak dapat dipenuhi, relaksasi berubah menjadi kelelahan dan rasa puas diganti dengan perasaan stres, motivasi hilang dan pekerja mulai kehilangan minat dalam pekerjaan dan karenanya grafik kinerja menunjukkan tren negatif.

Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luar lingkungan kerjanya. Artinya, karyawan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berdampak pada kinerjanya (Siagian, 2016:300). Untuk itu, perlu dilakukan tindakan yang tepat guna menjadikan stres kerja tidak berdampak negatif terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, sejumlah penelitian juga menunjukkan hasil adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan/pegawai. Giovanni, dkk. (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Air Manado. Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan hasil yang sama, seperti penelitian Suryani, Sarmawa, dan Wardana (2014) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Spa di Bali.

Selain hasil positif, juga terdapat sejumlah penelitian dengan hasil sebaliknya, atau hasil penelitian lainnya menunjukkan hasil berbeda, seperti yang disampaikan oleh Nur (2013) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kinerja. Juga penelitian Dewi, dkk. (2014), bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Surya Raditya Negara.

Berdasarkan latar belakang di atas dan dengan adanya indikasi-indikasi masalah yang timbul serta hasil penelitian yang berbeda antara satu peneliti dengan peneliti lainnya, maka menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung, selanjutnya diharapkan bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan. Atas dasar itulah penulis tertarik untuk menganalisa masalah dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka berikut disampaikan perumusan dan identifikasi masalah, yaitu :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung, yaitu :

1. Kinerja karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung mengalami penurunan pada tiga tahun terakhir (2017-2019).
2. Para karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung mengalami tekanan dan beban kerja, serta target kerja yang tinggi sehingga menyebabkan stres dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Karyawan merasa stres terhadap sikap emosional pengurus Koperasi Syari'ah Binama Bandung yang diakibatkan ketidakpuasan terhadap hasil kerja karyawannya.
4. Adanya pandemi Covid-19 menyebabkan kondisi usaha pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung mengalami ketidakpastian.
5. Jumlah anggota dan pendapatan Koperasi Syari'ah Binama Bandung mengalami penurunan pada tiga tahun terakhir (2017-2019).
6. Adanya perbedaan sejumlah hasil penelitian antara satu peneliti dengan peneliti lainnya.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran objektif stres kerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung?
2. Bagaimana gambaran objektif kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung?
3. Apakah ada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara empiris gambaran objektif stres kerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung.
2. Untuk mengetahui secara empiris gambaran objektif kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung.
3. Untuk mengetahui secara empiris adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini terdiri dari dua aspek, yaitu:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktisnya adalah :

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melaksanakan program pengembangan dan pembinaan karyawan.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam penelitian di bidang yang sama dan dilanjutkan dengan penelitian menggunakan metode dan pengembangan variabel lainnya, selain variabel stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritiknya adalah :

1. Sebagai bahan kajian dan pengembangan dalam bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan masalah stres kerja dan kinerja.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi tentang stres kerja dan kinerja serta menjadi acuan dalam bidang penelitian sejenis dan untuk pengembangan lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Teori-teori yang akan dipaparkan merupakan teori yang relevan dengan dengan penelitian yang akan dilakukan berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan dari berbagai ahli mengenai variabel yang akan diteliti. Teori tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yakni : *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* adalah manajemen, *middle theory* adalah manajemen sumber daya manusia, dan *applied theory* adalah stres kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu alat dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Manajemen juga dapat dilihat sebagai ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu : *men, money, methode, materials, machines, dan market*.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Kotter (2014), bahwa manajemen merupakan serangkaian proses yang dapat membuat system teknologi yang rumit dari orang-orang dan berjalan dengan lancar. Aspek paling penting dari manajemen meliputi perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, manusia (SDM), pengendalian, dan pemecahan masalah.

Kemudian Griffin (2016) mengemukakan, bahwa manajemen merupakan suatu ilmu yang sangat dibutuhkan oleh seorang manajer dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya untuk mencapai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selanjutnya Hasibuan (2013) berpendapat, bahwa manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya:

1. Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6M.
2. Tujuannya diatur adalah agar 6M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
3. Harus diatur supaya 6M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
4. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervisi.

5. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya organisasi yang didalamnya terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Pengertian MSDM

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Menurut Hasibuan (2013), manusia yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutkan manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).

Para ahli manajemen banyak yang mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pengertian yang disampaikan berbeda-beda dan hal tersebut dapat dipahami karena berbeda sudut pandang dan latar belakang keilmuan masing-masing. Namun, walaupun berbeda, pada dasarnya pengertian yang disampaikan secara substantif satu ahli dengan yang lainnya tidak jauh berbeda.

Menurut Umar (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kemudian, menurut Rivai (2014) MSDM diartikan sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Pengertian lain disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2011) yang menyatakan "*Human resource (HR) management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals*". Pengertian tersebut menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan rancangan atau desain manajemen yang digunakan untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian lainnya dikemukakan oleh Arsmtrong dan Taylor (2014), yaitu "*Human resource management can be defined as a strategic, integrated and*

coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations". Disampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu pendekatan strategis, terintegrasi dan koheren yang digunakan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dan juga digunakan untuk pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitik beratkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, manajemen sumber daya manusia menitik beratkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

2.1.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) terdapat 3 pendekatan dalam mempelajari MSDM, yaitu:

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis, manajer dalam pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya. Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas, sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini didasari

oleh adanya saling ketergantungan, interaksi dan keterkaitan antara sesama karyawan.

Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik. Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki sejumlah fungsi. Menurut Sutrisno (2015) terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. *Planning* (Perencanaan). Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. *Organization* (Pengorganisasian). Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
3. *Directing* (Pengarahan dan Pengadaan). Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu terciptanya tujuan organisasi. Adapun pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. *Controlling* (Pengendalian). Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. *Development* (Pengembangan). Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
6. *Compensation* (Kompensasi). Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada organisasinya.
7. *Integration* (Pengintegrasian). Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. *Maintenance* (Pemeliharaan). Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. *Discipline* (Kedisiplinan). Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit memwujudkan tujuan yang maksimal.
10. *Separation* (Pemberhentian). Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan lain-lain.

Sementara itu menurut Hasibuan (2013), fungsi dari MSDM adalah ada 3, yaitu:

1. *Fungsi Manajerial*. Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber dayamanusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap karyawan pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien
2. *Fungsi Operasional*. Operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut yang meliputi: Pengadaan (*Procurement*), Pengembangan (*Development Function*), Pemberian Balas Jasa (*Compensation Function*), *Fungsi Integrasi (Integration Function)*, Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance Function*), dan *Fungsi Separasi (Separation Function)*
3. *Peranan dan Kedudukan*. Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai.

2.2 Konsep Stres Kerja

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya ditangani dengan serius agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan aspek penting yang membutuhkan pengelolaan yang tepat agar tidak mengganggu pekerjaan. Telah banyak ahli mendefinisikan stres kerja berdasarkan pengetahuan dan latar belakang keilmuannya, sehingga pengertian yang disampaikan berbeda-beda, namun pada dasarnya substansinya adalah sama.

Menurut Gibson *et al* (2012), *“Stress may be viewed as either a stimulus or a response. It as an adaptive response moderated by individual differences, that is, a consequence of any action, situation, or event that places special demands on a person.”* Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa stres kerja dapat menjadi suatu rangsangan sebagai respons adaptif dikarenakan adanya tuntutan khusus pada pegawai.

Menurut Handoko (2014), stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Menurut Gibson *et al.* (dalam Hermita, 2011), stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Selanjutnya terkait dengan stres kerja, Greenberg sebagaimana dikutip oleh Setiyana (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan *stressor* di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidak seimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson *et al.* (dalam Hermita, 2011), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stressor*) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. *Stressor Lingkungan Fisik*, berupa: sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. *Stressor Individu*, berupa: konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. *Stressor Kelompok*, berupa: hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. *Stressor Keorganisasian*, berupa: ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2013) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

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

Selanjutnya menurut Handoko (2014), penyebab stres kerja dapat dikelompokkan ke dalam 2 kategori, yaitu: *On the Job* (dalam perusahaan) dan *Off the Job* (di luar perusahaan), sebagai berikut :

1. *On the Job Stress.*
Penyebab stres yang terjadi di dalam perusahaan adalah sebagai berikut:
 - a. Beban kerja yang berlebihan.
 - b. Tekanan atau desakan waktu.
 - c. Kualitas supervisi.
 - d. Iklim politis yang tidak aman.
 - e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
 - f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
 - g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*).
 - h. Frustrasi.

- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
 - j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
 - k. Berbagai bentuk perubahan.
2. *Off The Job Stress*.
- Stres yang terjadi di luar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan, adalah sebagai berikut :
- a. Kekuatan inansial.
 - b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
 - c. Masalah-masalah fisik.
 - d. Masalah-masalah perkawinan (misal: perceraian).
 - e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
 - f. Masalah-masalah pribadi lainnya (misalnya: kematian anak/sanak keluarga dan sebagainya).

2.2.3 Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Luthans (dalam Setiyana, 2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu:

1. *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.
2. *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
3. *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Menurut Robbins (2015), dampak dari stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu sebagai berikut :

1. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Retyaningyas (dalam Fauji, 2013) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja, yaitu :

1. *Subyektif*, berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
2. *Perilaku*, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. *Kognitif*, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
4. *Fisiologis*, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
5. *Organisasi*, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Mas'ud (2014) menjelaskan bahwa stres kerja dapat diukur dengan menggunakan dua dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Stressor, dengan indikator individual
2. Kesan stres, dengan indikator : kejelasan tanggung jawab, kesempatan untuk promosi, evaluasi dari atasan, ketersediaan informasi, harapan rekan kerja, kuantitas kerja, dan konflik pekerjaan.

Sementara itu, Munandar (2011) menjelaskan bahwa dimensi dan indikator dari Stres kerja adalah :

1. Faktor intrinsik dalam pekerjaan, dengan indikator:
 - a. Tuntutan fisik (kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung).
 - b. *Work overload*.
 - c. Beban kerja lebih.
2. Peran individu dalam organisasi, dengan indikaor :
 - a. Konflik peran.
 - b. Ambiguitas peran.
3. Pengembangan karir, dengan indikator :
 - a. *Job insecurity*.
 - b. *Over and under promotion*
4. Hubungan dalam pekerjaan, dengan indikator :
 - a. Hubungan dengan rekan kerja.

- b. Hubungan dengan atasan.
 - c. Hubungan dengan klien.
5. Struktur dan iklim organisasi.

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Tekanan atau desakan waktu.
3. Kualitas supervise yang jelek.
4. Iklim politis yang tidak aman.
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
6. Kemenduaan peranan.
7. Frustrasi.
8. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai.

Sementara itu, menurut Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, antara lain adalah :

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat,
2. Waktu kerja yang mendesak,
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah,
4. Suasana kerja yang tidak sehat,
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin dalam kerja.

2.3 Konsep Kinerja

Kinerja karyawan sangat perlu karena dengan kinerja akan diketahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.3.1 Pengertian Kinerja

Berikut adalah pengertian-pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Mathis dan Jackson (2014), "*Performance is what employees do or don't do*". Berdasarkan pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja adalah serangkaian kegiatan yang harus dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan guna mencapai tujuan organisasi (perusahaan).

Pengertian lain dikemukakan oleh Sinambela (2016), bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Kemudian menurut Rivai dan Sagala (2014), kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sementara itu Prawirosentono, menyatakan bahwa 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 yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2016).

Selanjutnya, Soelaiman (2012) memberikan pengertian kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kinerja alami atau yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.3.2 Klasifikasi Kinerja

Farlen (2011) mengklasifikasikan kinerja menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Kinerja Strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

2. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administratif perusahaan, termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektifitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

Sementara itu Simanjuntak (2011) membagi kinerja menjadi tiga, yaitu: kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Cahaya (2015), kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. *Kuantitas*, merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
2. *Kualitas*, merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
3. *Ketepatan waktu*, merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan kegiatan yang lain.
4. *Efektivitas biaya*, merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. *Hubungan antar perseorangan*, merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan

Sementara itu, Amstrong dan Taylor (2014) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/ metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Penampilan hasil kerja dalam organisasi tidak hanya dilihat dari personil tetapi juga dilihat dari keseluruhan personil dalam organisasi. Selanjutnya menurut Davis sebagaimana dikutip oleh Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja meliputi :

1. Faktor Kemampuan,
2. Faktor Motivasi,

3. Faktor Individu
4. Faktor Lingkungan Organisasi

Adapun Mangkunegara (20138) sendiri menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap motivasi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan di atas, dapat diperjelas bahwa:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

Dari uraian yang disampaikan di atas, bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan organisasi jika pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal.

2.3.4 Pengukuran dan Penilaian Kinerja

Setiap organisasi pada dasarnya telah mengidentifikasi bahwa perencanaan prestasi dan terciptanya suatu prestasi organisasi mempunyai kaitan yang sangat erat dengan prestasi individual para pegawai. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa prestasi kerja organisasi merupakan hasil dari kerjasama antara pegawai yang bersangkutan dengan organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan, maka tujuan yang diinginkan, standar kerja yang diinginkan, sumber daya pendukung, pengarahan, dan dukungan dari manajer/pegawai yang bersangkutan menjadi sangat vital. Selain itu sisi motivasi menjadi aspek yang terlibat dalam peningkatan prestasi kerja..

Pengukuran kinerja merupakan suatu langkah yang harus dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pengukuran ini, tingkat capaian kinerja dapat diketahui. Pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai

oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, proses, output, outcome, benefit* maupun *impact*.

Young mendefinisikan pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian (Mangkunegara, 2013).

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan. Pengukuran kinerja merupakan hasil dari penelitian yang sistematis. Sesuai dengan suatu rencana yang telah ditetapkan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian

Sementara itu, penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran (Rivai dan Sagala, 2014).

Soelaiman (2012) menyatakan, bahwa penilaian kinerja sering digunakan dengan pemahaman evaluasi kinerja (*performance appraisal/evaluation*) memiliki beberapa istilah seperti: *meritrating, behavioral, assessment, employee evaluation, personal review*, dan sebagainya. Dengan demikian, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Perusahaan tidak cukup hanya mempunyai sistem penilaian, tetapi sistem tersebut harus efektif, diterima, dan dapat digunakan dengan baik. Dengan kondisi seperti itu, penilaian kinerja dapat mengidentifikasi apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM yang berhubungan dengan, analisis pekerjaan dan desain, perencanaan SDM, struktur karyawan, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan perencanaan karier.

Noe *et al* (2011) menyatakan, bahwa kriteria sistem penilaian dan pengukuran kinerja yang efektif terdiri dari beberapa aspek sebagai berikut:

1. Mempunyai Keterkaitan yang Strategis (*strategic congruence*). Suatu pengukuran kinerja dikatakan mempunyai keterkaitan yang strategis jika sistem pengukuran kinerjanya menggambarkan atau berkaitan dengan tujuan-tujuan organisasi. Sebagai contoh, jika organisasi tersebut menekankan pada pentingnya pelayanan pada pelanggan, maka pengukuran kinerja yang digunakan harus mampu menilai seberapa jauh pegawai melakukan pelayanan terhadap pelanggannya.
2. Validitas (*validity*). Suatu pengukuran kinerja dikatakan valid apabila hanya mengukur dan menilai aspek-aspek yang relevan dengan kinerja yang diharapkan.
3. Reliabilitas (*reliability*). Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi pengukuran kinerja yang digunakan. Salah satu cara untuk menilai reliabilitas suatu pengukuran kinerja adalah dengan membandingkan dua penilai yang menilai kinerja seorang pegawai. Jika nilai dari kedua penilai tersebut relatif sama, maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut reliabel.
4. Akseptabilitas (*acceptability*). Akseptabilitas berarti bahwa pengukuran kinerja yang dirancang dapat diterima oleh pihak-pihak yang menggunakannya. Hal ini menjadi suatu perhatian serius mengingat sekalipun suatu pengukuran kinerja valid dan reliabel, akan tetapi cukup banyak menghabiskan waktu si penilai, sehingga si penilai tidak nyaman menggunakannya.
5. Spesifisitas (*specificity*). Spesifisitas adalah batasan-batasan dimana pengukuran kinerja yang diharapkan disampaikan kepada para pegawai sehingga para pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara untuk mencapai kinerja tersebut. Spesifisitas berkaitan erat dengan tujuan strategis dan tujuan pengembangan manajemen kinerja.

Dari pendapat di atas, ternyata suatu instrumen penilaian/ pengukuran kinerja harus didisain sedemikian rupa. Instrumen penilaian kinerja harus berkaitan dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai. Mengingat jenis dan fungsi pegawai dalam suatu organisasi tidak sama, maka nampaknya, tidak ada instrumen yang sama untuk menilai seluruh pegawai dengan berbagai pekerjaan yang berbeda.

2.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam, yaitu (Robbins, 2015):

1. *Kualitas*. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. *Kuantitas*. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. *Ketepatan waktu*. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. *Efektivitas*. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. *Kemandirian*. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Selanjutnya Gomes (2013) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja adalah :

1. *Quantity of work* (kuantitas bekerja)
 - a. Jumlah kerja yang dilakukan
 - b. Jumlah kerja yang dicapai dalam suatu periode tertentu.
2. *Quality of work* (kualitas kerja)
 - a. Keterampilan dalam melaksanakan tugas
 - b. Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat dan kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Knowledge* (pengetahuan kerja)
 - a. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan
 - b. Luasnya pengetahuan mengenai keterampilan
4. *Creativeness* (kreativitas)
 - a. Keahlian gagasan
 - b. Kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
5. *Cooperation* (kerja sama)
 - a. Kesediaan kerja sama dengan atasan
 - b. Kesediaan kerja sama dengan rekan kerja
6. *Depentability* (dapat dipercaya)
 - a. Kesadaran dalam hal kehadiran
 - b. Dapat dipercaya dalam hal kehadiran
7. *Initiative* (inisiatif)
 - a. Semangat dalam melaksanakan tugas
 - b. Semangat mengerjakan tanggung jawabnya
8. *Personal qualities* (kualitas pribadi)
 - a. Kepemimpinan
 - b. Integritas pribadi

Sementara itu, Cahaya (2015) menyatakan, bahwa dimensi dan indikator kinerja, adalah :

1. *Kuantitas*, merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
2. *Kualitas*, merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
3. *Ketepatan waktu*, merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan kegiatan yang lain.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

Berikut adalah penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka pemikiran penelitian ini.

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Dalam hal ini, penulis mengajukan sejumlah penelitian terdahulu yang relevan, yaitu:

1. “*Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi*”, Fatthussyaadah dan Ratnasari (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitiannya dilaksanakan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. Populasi dari penelitian ini adalah jumlah karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Syari’ah Cabang Sukabumi berjumlah 102 orang. Dikarenakan populasi lebih dari 100 maka digunakan rumus Slovin untuk mengetahui jumlah sampel, jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 82 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory riset*. Pada penelitiannya menggunakan data primer dengan melakukan observasi serta menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dengan kinerja pegawai pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya’riah Cabang Sukabumi.
2. “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari*”, Sondari, Kusnadi, dan Suparman (2019). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitiannya dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berangkat dari titik tolak permasalahan yang terjadi sehingga penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan survei. Instrumen penelitian yang digunakan dengan menyebarkan kusioner dengan jumlah respoden sebanyak 73 karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun

Tambakasari. Dilihat dari hasil analisis bahwa stres kerja berpengaruh sebesar 30,1% terhadap kinerja karyawan.

3. *“Stres Kerja Terhadap Kinerja Cabin Crew”*, Musoli, Pratiwi, dan Syaputra (2018). Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja cabin crew. Lokasi penelitiannya adalah maskapai penerbangan Citilink. Metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sampel penelitiannya adalah 50 cabin crew yang sudah bekerja minimal 6 bulan dan diatas 2 tahun. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja cabin crew dengan tingkat korelasi yang kuat.
4. *“Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari”*, Asy’ary, Samdin, dan Arsyad. (2018). Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel stres kerja yang meliputi stress kerja yang berasal dari dalam organisasi dan stress kerja yang berasal dari luar organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk, Cabang Kendari baik secara simultan maupun parsial, serta untuk mengetahui variabel stress kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk, Cabang Kendari. Sampel penelitian sebanyak 58 orang yang diambil menggunakan teknik sensus dari jumlah populasi pegawai pada PT. Bank Mega Tbk, Cabang Kendari. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk, Cabang Kendari, demikian juga secara parsial variabel stress yang berasal dari dalam organisasi dan stress yang berasal dari luar organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mega Tbk, Cabang Kendari dimana variabel stress yang berasal dari dalam organisasi memberikan pengaruh yang lebih dominan dari variabel stress yang berasal dari luar organisasi.
5. *“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin”*, Oemar dan Gangga (2017). Tujuan dari penelitiannya adalah mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Populasi dari penelitian ini adalah jumlah karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Syari’ah Cabang Sukabumi berjumlah 102 orang. Dikarenakan populasi lebih dari 100 maka digunakan rumus Slovin untuk mengetahui jumlah sampel, jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 82 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory riset*. Pada penelitiannya menggunakan data primer dengan melakukan observasi serta menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dengan kinerja pegawai pada Koperasi Karya Usaha Mandiri Sya’riah Cabang Sukabumi.

Dari ringkasan hasil penelitian sebelumnya di atas, maka berikut adalah review dari penelitian-penelitian tersebut :

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Fathussyaadah dan Ratnasari	Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi	Stres Kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> Kondisi pekerjaan Peran Faktor interpersonal Perkembangan karir Struktur organisasi 	Hasil dari penelitian ini terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dan kompensasi dengan kinerja pegawai .	<i>Jurnal Ekonomial</i> , Vol. V, No. 2, Agustus 2019, STIE PGRI Sukabumi, pp. 1-20
			Kompensasi (X2)	<ul style="list-style-type: none"> Pembayaran finansial langsung Pembayaran finansial tidak langsung 		
			Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> Kuantitas kerja Kualitas kerja 		
2	Sondari, Kusnadi, dan Suparman	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari	Stres Kerja (X)	<ul style="list-style-type: none"> Aspek eksternal Aspek internal 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>WBAJ</i> , Vol. 1, No. 2, Desember 2019, Universitas Subang, pp. 163-178
			Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> Kualitas hasil kerja Kuantitas hasil kerja Ketepatan waktu Kehadiran Dampak interpersonal 		
3	Musoli, Pratiwi, dan Syaputra	Stres Kerja Terhadap Kinerja Cabin Crew	Stres Kerja (X)	<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan Faktor fisik Lingkungan eksternal 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja cabin crew pada maskapai <i>Citilink</i> dengan tingkat korelasi yang kuat.	<i>Jurnal Manajemen Dirgantara</i> , Vol. 11, No. 2, 2018, ISSN : 2252-7451, pp. 88-92
			Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> Penyelesaian tepat waktu Kualitas kerja Kualitas kerja tim Kreativitas dalam pemecahan masalah Disiplin kerja 		
4	Asy'ary, Samdin, dan Arsyad	Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari	Stres Kerja (X)	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan fisik Pekerjaan Kelompok kerja Organsiasi 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress yang berasal dari dalam maupun luar berpengaruh terhadap kinerja pegawai	<i>Sigma: Journal of Economic and Business</i> , Vol. 1, No. 2, Juli 2018, ISSN : 2599-2007, pp. 75-80
			Kinerja Pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> Kualitas Kuantitats Ketepatan waktu 		
5.	Oemar dan Gangga	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin	Stres Kerja (X)	<ul style="list-style-type: none"> Kondisi pekerjaan Masalah peran Hubungan interpersonal Kesempatan pengembangan karir Struktur dan iklim organisasi 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai	<i>Jurnal Ecoment Global</i> , Vol. 2, No. 2, Agustus 2017, ISSN : 2540-816X, pp. 22-34
			Kinerja Pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> Kualitas Kuantitats Sikap karyawan 		

Sumber: Hasil resume jurnal-jurnal penelitian (2017-2019)

2.4.2 Kerangka Pemikiran

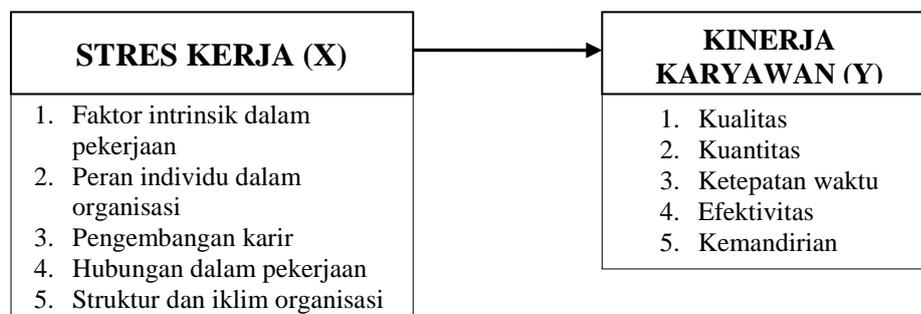
Dalam melakukan aktivitas organisasi manusia bisa saja mengalami stres kerja, hal ini dapat terjadi jika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dimiliki. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Pengertian tersebut diambil dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli, seperti Gibson *et al.* (2012), Handoko (2014), dan lain-lain. Stres kerja muncul ketika ada tuntutan pada diri seseorang yang menyalahi dan melampaui sumber daya penyesuaian dalam bekerja. Stres kerja pada penelitian ini diukur dengan dimensi yang dikemukakan oleh Munandar (2011:66), yaitu : (1) faktor intrinsik dalam pekerjaan, dengan indikator: *tuntutan fisik, work overload, dan beban kerja lebih*; (2) peran individu dalam organisasi, dengan indikator: *konflik peran dan ambiguitas peran*; (3) pengembangan karir, dengan indikator: *job insecurity dan over and under promotion*; (4) hubungan dalam pekerjaan, dengan indikator: *hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan klien*; dan (5) struktur organisasi, dengan indikator: *tugas dan fungsi*.

Stres kerja memiliki dampak terhadap kinerja. Kinerja pada penelitian ini diartikan sebagai wujud dari kualitas dan kuantitas atas suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kinerja alami atau yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Pengertian tersebut didasarkan pada sejumlah pendapat ahli, yaitu: Mathis dan Jackson (2014), Sinambela (2016), Rivai dan Sagala (2014), Soelaiman (2012), dan lain-lain. Pada penelitian ini, kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Robbins (2015:260) adalah : (1) kualitas, dengan indikator: *persepsi dan kesempurnaan tugas*; (2) kuantitas, dengan indikator: *jumlah unit yang dihasilkan dan banyaknya aktivitas pekerjaan*; (3) ketepatan waktu, dengan indikator: *koordinasi dengan hasil output dan maksimalisasi waktu*; (4) efektivitas, dengan indikator: *tingkat penggunaan sumber daya organisasi*; dan (5) kemandirian, dengan indikator: *kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor*.

Berdasarkan sejumlah penelitian terdahulu diperoleh hasil bahwa Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fatthussyaadah dan Ratnasari (2019) dalam penelitiannya di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syari'ah Cabang Sukabumi dengan jumlah sampel 82 karyawan dengan menggunakan metode *explanatory research* menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Sondari, dkk. (2019) yang dalam penelitiannya menyimpulkan, bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambakasari. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Musoli, dkk. (2018), Asy'ary, dkk. (2018), dan Oemar dan Gangga (2017).

Penelitian yang dilakukan mereka menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran tersebut, untuk variabel bebas adalah Stres kerja dan variabel terikat adalah kinerja karyawan, maka hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Gibson *et al.* (2012), Handoko (2014), Munandar (2011), Mathis dan Jackson (2014), Sinambela (2016), Rivai dan Sagala (2014), Soelaiman (2012), Robbins (2015), Ratnasari (2019), Sondari, dkk. (2019), Musoli, dkk. (2018), Asy'ary, dkk. (2018), dan Oemar & Gangga (2017).

Gambar 2.1 Hubungan antar Variabel

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Kerlinger hipotesis ini ditafsirkan yakni sebagai dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau juga lebih (Riduwan, 2010). Sedangkan menurut Sudjana (2010), hipotesis diartikan sebagai asumsi atau dugaan tentang suatu hal yang dibuat untuk dapat menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk bisa melakukan pengecekannya. Dari definisi ahli di atas ini bisa atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini merupakan sebuah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kembali kebenarannya itu dengan melalui penelitian ilmiah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini disesuaikan berdasarkan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu metode yang relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif-kausalitas dengan teknik survey untuk meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung. Adapun lokasi penelitiannya adalah di Koperasi Syari'ah Binama Bandung yang beralamat di Jl. Raya Percobaan Cileunyi – Bandung, Kab. Bandung, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Pada penelitian ini, data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif berupa data yang diperoleh dari hasil observasi dan jawaban/respon responden terhadap angket/kuesioner. Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif yang merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner/angket yang disebarakan kepada para karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung.

Kuesioner dibuat dengan menggunakan skala *Likert* yang memuat 5 alternatif jawaban/respon responden. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014).

Tabel 3.1 Skoring dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Tim Penyusun Pedoman Skripsi FE-UNPAK (2018)

Sumber data penelitian adalah data primer yang diperoleh dari survey langsung pada karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen mengenai profil perusahaan dan dokumen lain yang relevan.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi

variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja (Y)	1. Kualitas	a. Persepsi	Jawaban karyawan mengenai kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung dengan Skala Likert 1-5	Ordinal
		b. Kesempurnaan tugas		
	2. Kuantitas	a. Jumlah unit yang dihasilkan		
		b. Banyaknya aktivitas pekerjaan		
	3. Ketepatan Waktu	a. Koordinasi dengan hasil <i>output</i>		
		b. Maksimalisasi waktu		
	4. Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi		
	5. Kemandirian	a. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya		
		b. Tanggung jawab karyawan terhadap kantor		
	Stres Kerja (X)	1. Faktor intrinsik dalam pekerjaan		
b. <i>Work overload</i>				
c. Beban kerja lebih				
2. Peran individu dalam organisasi		a. Konflik peran		
		b. Ambiguitas peran		
3. Pengembangan karir		a. <i>Job insecurity</i>		
		b. <i>Over and under promotion</i>		
4. Hubungan dalam pekerjaan		a. Hubungan dengan rekan kerja		
		b. Hubungan dengan atasan		
		c. Hubungan dengan klien		
5. Struktur organisasi	Tugas dan fungsi			

Berdasarkan operasionalisasi variabel di atas, disusun kuesioner/angket sebagai instrumen penelitian guna mendapat data stres kerja dan kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung. Sebelum ditetapkan sebagai instrumen penelitian, kuesioner tersebut diujicobakan terlebih dahulu untuk diuji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Ruseffendi (2010), "Validitas suatu instrumen penelitian tidak lain adalah derajat yang menunjukkan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang hendak diukur (variabel/data)." Menurut Sugiyono (2014:143), "Apabila harga korelasi (r_i) lebih besar dari r-kritik = 0,3, maka disimpulkan bahwa instrumen adalah valid."

Berikut adalah hasil uji validitas dari masing-masing variabel :

a. Instrumen Stres Kerja

Berikut adalah tabel hasil uji validitas kuesioner Stres Kerja :

Tabel 3.3. Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja

No.	Pernyataan	<i>r</i> -hitung (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	<i>r</i> -tabel	Keputusan
1.	Pernyataan 01	0,594	0,334	Valid
2.	Pernyataan 02	0,573	0,334	Valid
3.	Pernyataan 03	0,614	0,334	Valid
4.	Pernyataan 04	0,599	0,334	Valid
5.	Pernyataan 05	0,637	0,334	Valid
6.	Pernyataan 06	0,479	0,334	Valid
7.	Pernyataan 07	0,543	0,334	Valid
8.	Pernyataan 08	0,610	0,334	Valid
9.	Pernyataan 09	0,487	0,334	Valid
10.	Pernyataan 10	0,463	0,334	Valid
11.	Pernyataan 11	0,487	0,334	Valid
12.	Pernyataan 12	0,587	0,334	Valid
13.	Pernyataan 13	0,542	0,334	Valid
14.	Pernyataan 14	0,626	0,334	Valid
15.	Pernyataan 15	0,483	0,334	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, diperoleh hasil bahwa semua nilai koefisien korelasi ke-15 butir pernyataan lebih besar dari *r*-tabel dengan derajat bebas (db) = $n - 1 = 45 - 1 = 44$ dan taraf nyata (α) = 0,05, yaitu 0,334 atau 0,3 (Sugiyono, 2014:143), sehingga disimpulkan bahwa ke-15 butir pernyataan pada instrumen stres kerja keseluruhannya adalah valid.

b. Instrumen Kinerja Karyawan

Berikut adalah tabel hasil uji validitas kuesioner Kinerja Karyawan :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	<i>r</i> -hitung (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>)	<i>r</i> -tabel	Keputusan
1.	Pernyataan 01	0,525	0,334	Valid
2.	Pernyataan 02	0,511	0,334	Valid
3.	Pernyataan 03	0,570	0,334	Valid
4.	Pernyataan 04	0,548	0,334	Valid
5.	Pernyataan 05	0,522	0,334	Valid
6.	Pernyataan 06	0,508	0,334	Valid
7.	Pernyataan 07	0,524	0,334	Valid
8.	Pernyataan 08	0,526	0,334	Valid
9.	Pernyataan 09	0,565	0,334	Valid
10.	Pernyataan 10	0,523	0,334	Valid
11.	Pernyataan 11	0,572	0,334	Valid
12.	Pernyataan 12	0,560	0,334	Valid
13.	Pernyataan 13	0,544	0,334	Valid
14.	Pernyataan 14	0,518	0,334	Valid
15.	Pernyataan 15	0,511	0,334	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, diperoleh hasil bahwa semua nilai koefisien korelasi ke-15 butir instrumen lebih besar dari r_{tabel} dengan derajat bebas

(db) = $n - 1 = 45 - 1 = 44$ dan taraf nyata (α) = 0,05, yaitu 0,334 atau 0,3 (Sugiyono, 2014), sehingga disimpulkan bahwa ke-15 butir pernyataan pada instrumen kinerja karyawan keseluruhannya adalah valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Kerlinger dalam (Sukardi, 2013), "Reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama." Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliabilitas *Alfa-Cronbach*. Besarnya koefisien batasan minimum reliabilitas adalah 0,6 (Sugiyono, 2014).

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel :

a. Instrumen Stres Kerja

Berikut adalah hasil uji reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.5. Uji Reliabilitas Instrumen Stres Kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0,624	0,622	15

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Pada Tabel 3.6 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* = 0,624 lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,344$ atau 0,6 (Sugiyono, 2014), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen Stres Kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

b. Instrumen Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrumen kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0,702	0,703	15

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Pada Tabel 3.6 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* = 0,702 lebih besar dari $r_{\text{tabel}} = 0,344$ atau 0,6 (Sugiyono, 2014), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas maka yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung sebanyak 45 orang.

Sementara itu, menurut Sugiyono (2014), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian.

Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili).

Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung sebanyak 45 orang. Teknik yang dilakukan adalah dengan cara *Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2014), “*Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan demikian, ke-45 orang karyawan tersebut keseluruhannya dijadikan sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2010), metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengamatan langsung di perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini didasarkan pada sumber datanya, terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Data Primer

Data primer pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner/angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang diajukan kepada responden berjumlah 45 orang. Daftar pernyataan tersebut disusun secara lengkap, apa yang harus dijawab oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan, dengan ketentuan “angket yang digunakan dalam penelitian ini disusun menurut model skala *Likert* yang dirumuskan dengan 5 kategori”. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

2. Data Sekunder

Data sekunder pada penelitian ini diperoleh hasil dari pengolahan oleh pihak perusahaan, seperti profil perusahaan. Data sekunder diperoleh dengan pendekatan studi kepustakaan. Metode tersebut ini dilakukan untuk mendukung secara teoritis variabel-variabel penelitian, yaitu dengan membaca, mengumpulkan, dan berbagai sumber, seperti jurnal, buku-buku yang relevan, dan lain sebagainya.

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses untuk memeriksa, membersihkan, mengubah, dan membuat pemodelan data dengan maksud untuk menemukan informasi yang bermanfaat sehingga dapat memberikan petunjuk bagi peneliti untuk mengambil keputusan terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Sebagaimana disebutkan di atas, teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah dengan menggunakan statistik. Sugiyono (2014) menjelaskan, bahwa berdasarkan penggunaan alat bantu statistik, maka analisis data dilakukan dengan dua macam tahapan, yaitu: *statistika deskriptif* dan *statistic inferensial (probabilitas)*. Analisis statistik deskriptif adalah suatu analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Adapun statistik inferensial atau sering disebut juga statistik probabilitas adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan di atas, maka analisis data pada penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahapan, yaitu:

1. Uji persyaratan, terdiri dari : uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.
2. Analisis data deskriptif, yang meliputi analisis statistika deskriptif, analisis statistik inferensial (analisis korelasi, analisis regresi berganda, dan analisis koefisien determinasi), dan
3. Pengujian hipotesis, uji-*t*.

Data penelitian yang akan digunakan adalah berasal dari hasil jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan kepada 45 orang karyawan yang bekerja pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis statistik deskriptif meliputi: penyajian data melalui modus, median, *mean*, penyebaran data melalui perhitungan rata-rata, standar deviasi, dan perhitungan prosentase, tabel distribusi frekuensi, dan grafik histogram perhitungan.

3.7.2 Uji Persyaratan Analisis

Sebelum analisis uji hipotesis, data perlu dilakukan pengujian persyaratan. Menurut Sugiyono (2014), uji asumsi klasik (uji persyaratan analisis) merupakan

cara untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik.

1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak (Kuncoro, 2011). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov–Smirnov dengan menggunakan program aplikasi SPSS.

Pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $Sig. < 0,05$, maka distribusi data tidak normal.
- b. Jika $Sig. \geq 0,05$ maka distribusi data normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan mengamati nilai VIF dan TOLERANCE. Batas VIF adalah 0-10 dan nilai dari Tolerance adalah 0-1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai TOLERANCE kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Pada penelitian ini grafik *scatterplot* diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS. Keputusannya adalah apabila gambar *scatterplot* menunjukkan pola yang tidak beraturan, maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (periode sebelumnya). Alat analisis yang digunakan adalah uji Durbin-Watson. Nilai statistik hitung Durbin-Watson pada penelitian ini diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan program aplikasi SPSS.

Keputusannya (Ghozali, 2011) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7 Interpretasi Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Nilai DW (Durbin-Watson)	Interpretasi
$DW < 1,21$	Terjadi autokorelasi
$1,21 \leq DW < 1,65$	Tidak dapat disimpulkan
$1,65 \leq DW < 2,35$	Tidak terjadi autokorelasi.
$2,35 \leq DW < 2,79$	Tidak dapat disimpulkan.
$DW \geq 2,79$	Terjadi autokorelasi

Sumber: Ghozali (2011:47)

3.7.3 Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial meliputi beberapa analisis, yaitu :

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana :

$$Y = \alpha + \beta.X + E$$

Dimana :

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X = Variabel Stres Kerja

Y = Variabel Kinerja Karyawan.

E = *Error* (Galat)

2. Analisis Korelasi

Analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* (Sugiyono, 2014). Analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi *Rank-Spearman*.

Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.8 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi (r)

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

Sumber: Sugiyono (2014:181)

3. Analisis Koefisien Determinan ($R^2 = R\text{-Square}$)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Koefisien Determinasi dihitung dengan rumus:

$$R^2 (R\text{-Square}) = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi dalam prosentase

r = Besarnya koefisien korelasi

3.7.4 Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka diajukan rumus hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya.

Uji (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0) yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima apabila $Sig. > 0,05$
2. H_0 ditolak apabila $Sig. \leq 0,05$.

Apabila H_0 diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dan sebaliknya H_0 ditolak, maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan digunakan pengujian dengan menggunakan SPSS. Adapun kriteria penerimaan hipotesis sebagai berikut :

1. Jika nilai $Sig. > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung.
2. Jika nilai $Sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Koperasi Syari'ah Binama adalah lembaga keuangan yang berbadan hukum, koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam dan pembiayaan syariah, yang melayani anggota untuk kebutuhan produk pembiayaan dan pembiayaan syariah dengan acuan terhadap proses pembangunan ekonomi rakyat.

Sejak tahun 2010, dunia usaha khususnya usaha kecil dan mikro menghadapi banyak kendala dalam pengembangan usaha, terutama dalam aspek permodalan. Pengusaha kecil dan mikro kesulitan mengakses permodalan dari bank umum, dan bank umum bahkan tidak menjangkau usaha mikro kecil. Sementara itu, lembaga keuangan mikro seperti Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) masih sangat terbatas untuk melayani kebutuhan permodalan usaha kecil dan mikro. Dalam kondisi seperti itu, rentenir berkembang pesat.

Dengan latar belakang ini, pada tanggal 18 Agustus 2010, Koperasi Syari'ah Binama lahir sebagai badan hukum 1210A/BH/PAD/ KWK.11/X/2010, dan digagas oleh mantan aktivis kampus dan tokoh masyarakat. Pendirian Koperasi Syari'ah Binama didasari oleh semangat untuk menjadi lembaga intermediasi yang akan menjadi penghubung dana *idle* yang dimiliki anggota namun tidak mampu menghasilkan dana, untuk disalurkan melalui Koperasi Syari'ah Binama kepada anggota pemilik usaha kecil dan mikro yang membutuhkan modal usaha.

Koperasi Syari'ah Binama dikelola oleh manajemen yang profesional, yang dikelola secara sistemik, baik dalam pengambilan keputusan maupun operasional, yang dirumuskan dalam ketentuan Standar Operasional Prosedur (SOP). Didukung dengan sistem yang terkomputerisasi baik dalam sistem akuntansi, penyimpanan dan penyaluran pembiayaan. Hal ini memungkinkan untuk memberikan layanan yang lebih profesional dan akurat. Sistem ini telah diterapkan di seluruh kantor layanan Koperasi Syari'ah Binama. Selain itu, sistem komputerisasi semakin meningkatkan kinerja, kecepatan dan akurasi dalam menyajikan data kepada anggota.

Koperasi Syari'ah Binama dikelola secara profesional oleh orang-orang yang ahli di bidangnya dengan kualifikasi pendidikan mulai dari SMA, DIII, sarjana, dan pascasarjana. Selain itu, setiap individu diterima dengan sistem seleksi yang ketat dan telah dilatih secara internal dan eksternal sesuai bidang tugasnya masing-masing.

Koperasi Syari'ah Binama memiliki visi dan misi sebagai berikut :

1. Visi :

“Menjadi lembaga keuangan syari'ah yang mempunyai nilai strategis untuk pengembangan ekonomi anggota”

2. Misi :

- a. **Sehat**, yakni mempunyai skor penilaian kesehatan ≥ 18 .
- b. **Berkembang**, yakni selalu mengalami pertumbuhan asset dari tahun ke tahun.
- c. **Profesional** dengan mutu pelayanan yang baik, yakni mempunyai SDM yang profesional yang dapat memberikan kualitas pelayanan yang terbaik dengan didukung *performa* kantor dan sarana prasarana yang baik.
- d. **Memiliki Resiko Usaha yang Maksimal**, yakni kemampuan meminimalisasikan resiko-resiko yang ada dalam lembaga keuangan sehingga tidak terjadi kerugian.
- e. **Tingkat Pengembalian yang Maksimal**, yakni kemampuan mengoptimalkan *return* investasi baik dalam simpanan maupun permodalan.
- f. Memberi **kontribusi** dalam mengembangkan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat, yakni diukur dari jumlah orang yang memperoleh manfaat secara ekonomis baik langsung maupun tidak langsung.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Koperasi Syari'ah Binama disusun berdasarkan struktur organisasi yang lengkap. Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam suatu organisasi. Ini mengidentifikasi setiap pekerjaan, fungsinya dan di mana ia melapor ke dalam organisasi.

Struktur ini dikembangkan untuk menentukan bagaimana bisnis beroperasi dan membantu bisnis dalam mencapai tujuannya untuk memungkinkan pertumbuhan di masa depan. Struktur diilustrasikan menggunakan bagan organisasi.

Struktur organisasi juga menentukan bagaimana informasi mengalir antar level dalam perusahaan. Misalnya, dalam struktur terpusat, keputusan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan dalam struktur terdesentralisasi, kekuatan pengambilan keputusan didistribusikan di antara berbagai tingkat organisasi. Pada akhirnya, struktur organisasi perusahaanlah yang membantu menentukan kesuksesan.

Berikut adalah struktur personalia masing-masing bagian:

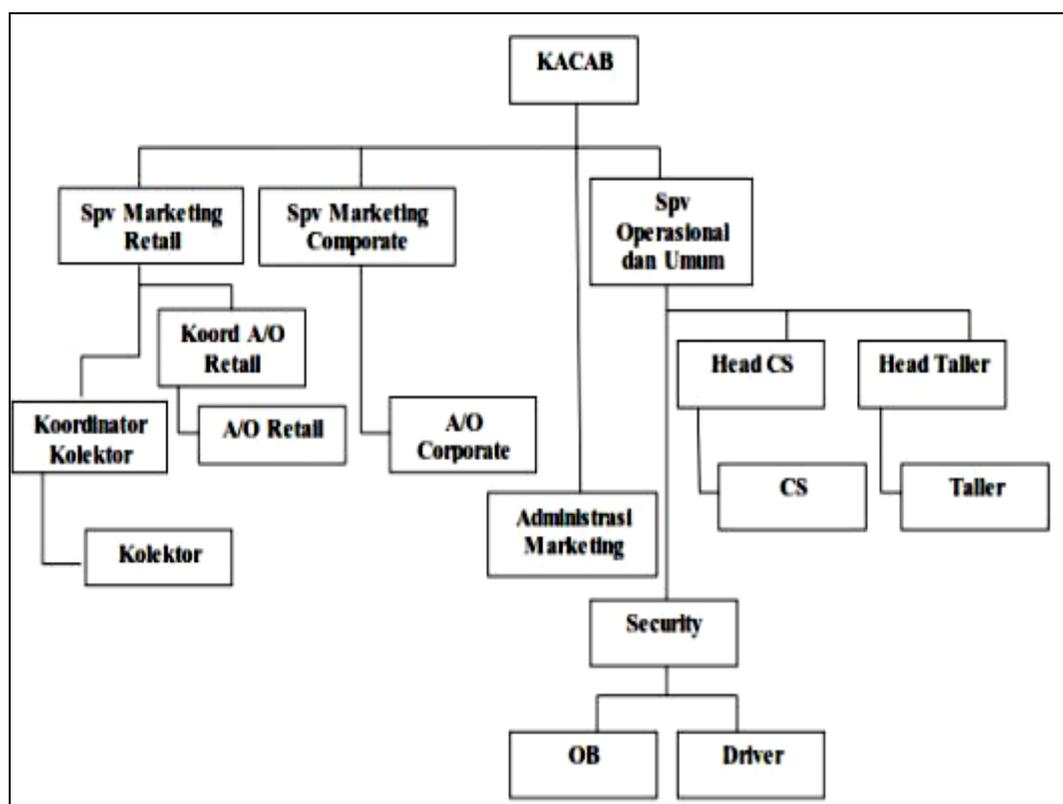
Tabel 4.1 Struktur Organigram Koperasi Syari'ah Binama

No.	Struktur Organisasi	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Koperasi	1
2.	Kepala Bagian Retail Marketing	1
3.	Kepala Bagian Marketing Corporate	1
4.	Kepala Bagian Operasional dan Umum	1
5.	Kepala Bagian Administrasi Marketing	1
6.	Koord. Administrasi/Operasi (A/O) Retail	1
7.	Koord. Administrasi/Operasi (A/O) Corporate	1
8.	Koord. Kolektor	1
9.	Head <i>Customer Service</i> (CS)	1
10.	Head Teller	1
11.	Karyawan Bagian A/O Retail	4
12.	Karyawan Bagian A/O Corporate	5

No.	Struktur Organisasi	Jumlah Pegawai
13.	Kolektor	15
14.	Karyawan CS	2
15.	Karyawan Teller	2
16.	<i>Office Boy</i> (OB)	3
17.	<i>Driver</i>	2
18.	<i>Security</i>	2
Total		45

Sumber: Koperasi Syari'ah Binama (2019)

Selanjutnya, struktur organisasi Koperasi Syari'ah Binama adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Koperasi Syari'ah Binama

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berikut ini penulis sajikan analisa data tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan tahap analisa datanya.

4.2.1 Karakteristik Responden pada Koperasi Syari'ah Binama

Data karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data berdasarkan kriteria jenis kelamin, umur, dan lama bekerja. Kriteria tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi	%
1.	Laki-laki	29	64,44
2.	Perempuan	16	35,56
Total		45	100

Sumber : Data yang Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah 29 orang atau 64,44%, sedangkan perempuan berjumlah 16 orang atau 35,56%. Hal di atas menunjukkan bahwa Koperasi Syariah Binama masih didominasi oleh karyawan laki-laki dikarenakan dalam operasionalnya lebih banyak di lapangan. Adapun karyawan perempuan sebagian besar menempati pos atau bidang administrasi kantor.

2. Tingkat Umur Responden

Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	
		Frekuensi	%
1.	Kurang dari 25 Tahun	12	26,67
2.	25 – 40 Tahun	26	57,78
3.	41 – 55 Tahun	5	11,11
4.	Di atas 55 Tahun	2	4,44
Total		45	100,00

Sumber : Data yang Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dari 45 orang responden, sebagian besar responden berusia 25 – 40 tahun dengan jumlah 26 orang yakni 57,78%, kemudian usia kurang dari 25 tahun berjumlah 12 orang responden yakni 26,67%, umur 41 – 55 sebanyak 5 orang responden yakni 11,11%, dan terakhir adalah responden yang umurnya di atas 55 tahun yaitu berjumlah 2 orang yakni 4,44%. Dari data tersebut menggambarkan bahwa para karyawan Koperasi Syariah Binama sebagian besar berusia produktif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Koperasi Syariah Binama membutuhkan karyawan yang memiliki mobilitas yang tinggi guna menunjang operasional perusahaan.

3. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		Frekuensi	%
1.	Kurang dari 2 Tahun	4	8,89
2.	2 – 5 Tahun	22	48,89
3.	Lebih dari 5 Tahun	19	42,22
Total		45	100,00

Sumber : Data yang Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dari 45 orang responden sebagian besar memiliki lama kerja selama 2 – 5 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 48,89%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memiliki lama kerja lebih

dari 5 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 42,22%, dan hanya 4 orang responden saja atau 8,89% yang memiliki lama kerja kurang dari 2 tahun. Dari hasil tersebut dapat digambarkan bahwa para karyawan sudah memiliki masa atau lama kerja di atas 2 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa Koperasi Syariah Binama hampir keseluruhannya adalah karyawan lama atau sudah bekerja sejak berdirinya di tahun 2016.

4.2.2 Analisis Jawaban Responden

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Adapun dalam deskripsi data ini yang disajikan dengan bentuk distribusi frekuensi, total skor, harga skor rata-rata, simpangan baku, modus, median, skor maksimum dan skor minimum yang disertai histogram. Deskripsi tersebut berguna untuk menjelaskan penyebaran data menurut frekuensinya, untuk menjelaskan kecenderungan terbanyak, untuk menjelaskan kecenderungan tengah, untuk menjelaskan pola penyebaran (maksimum–minimum), untuk menjelaskan pola penyebaran atau homogenitas data.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian, dimana penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu stres kerja (X) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Banyaknya sampel adalah 45 orang/responden yaitu keseluruhan karyawan pada Koperasi Syariah Binama. Deskripsi tanggapan para responden dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada ke-45 orang karyawan tersebut hasilnya dapat dijelaskan sebagaimana berikut ini :

1. Variabel Stres Kerja

Hasil penelitian terhadap stres kerja pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung yang didasarkan pada hasil jawaban responden terhadap instrumen Stres Kerja yang terdiri dari 15 pernyataan keseluruhannya menunjukkan hasil yang kurang baik, sebagaimana ditunjukkan dari hasil tanggapan responden pada setiap butir pernyataan yang diajukan pada kuesioner stres kerja.

Sebagian besar dari para rersponden, yakni 56,59% berpendapat bahwa stres kerja di Koperasi Syari'ah Binama Bandung adalah kurang baik. Rata-rata skor tanggapan responden juga memperkuat hal tersebut, yaitu hanya 2,97 yang termasuk kategori kurang baik. Stres kerja yang tinggi telah menjadi beban bagi sebagian besar karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung yang berdampak pada kurang baiknya mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan ke-45 responden atau karyawan pada Koperasi Syariah Binama terhadap 15 butir pernyataan yang disusun pada kuesioner kinerja karyawan keseluruhannya menunjukkan hasil yang kurang baik, sebagaimana ditunjukkan

dari hasil tanggapan responden pada setiap butir pernyataan yang diajukan pada kuesioner kinerja karyawan.

Sebagian besar dari mereka, yakni 53,04% berpendapat bahwa kinerja mereka kurang baik. Rata-rata skor tanggapan responden juga memperkuat hal tersebut, yaitu hanya 2,98 yang termasuk kategori kurang baik. Kinerja yang rendah menunjukkan bahwa ada masalah manajerial pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung, dan hal tersebut dapat merugikan perusahaan karena target atau tujuan yang hendak dicapai menjadi tidak terpenuhi.

4.3 Analisis dari Variabel yang Diteliti

4.3.1 Deskripsi Data Variabel yang Diteliti

Pengetahuan terhadap deskripsi data adalah sangat penting, sehingga diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik data yang akan menjadi bahan dalam penelitian ini. Deskripsi data yang perlu diketahui adalah menyangkut ukuran gejala sentral dan ukuran penyebaran. Dengan menggunakan statistika, maka dari pengolahan data mentah akan diperoleh harga-harga sebagai berikut : harga rata-rata, median, modus, simpangan baku, ragam (varians), data terkecil, data terendah, dan grafik histogram.

Berdasarkan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu : (1) kinerja karyawan; dan (2) Stres Kerja.

1. Stres Kerja (X)

Berikut adalah hasil analisis deskriptif data variabel Stres Kerja dengan menggunakan program SPSS :

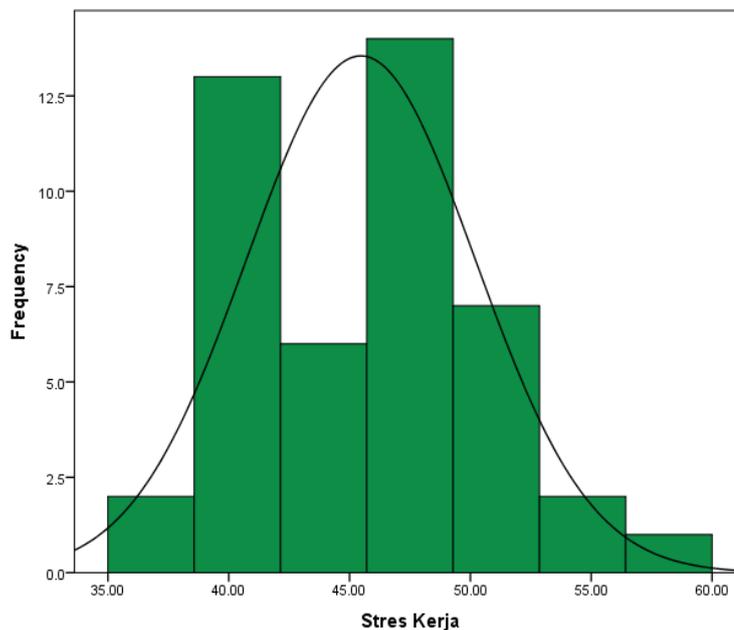
Tabel 4.5 Deskripsi Data Penelitian Variabel X

Statistics		Stres Kerja
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		45.4667
Median		46.0000
Mode		46.00
Std. Deviation		4.73190
Variance		22.391
Minimum		36.00
Maximum		58.00
Sum		2046.00

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Hasil penelitian sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.6 di atas diperoleh bahwa data nilai terkecil variabel Stres Kerja adalah 36,00 dan data nilai terbesar 58,00. Adapun skor teoritiknya adalah terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Nilai rataannya adalah 45.4667, median sebesar 46,00, modus sebesar 46,00, simpangan baku sebesar 4,73190, dan varians (ragam) sebesar 22,391.

Adapun sebaran data ditunjukkan oleh grafik histogram sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4.3 berikut :



Gambar 4.2 Histogram Variabel Stres Kerja

Berdasarkan grafik pada Gambar 4.3 di atas dapat kita lihat bahwa data sebagian besar data tersebar di atas nilai rata-rata (lebih besar dari 45.4667), artinya skor data Stres Kerja dapat dikategorikan pada kelompok tinggi.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah hasil analisis deskriptif data variabel kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS :

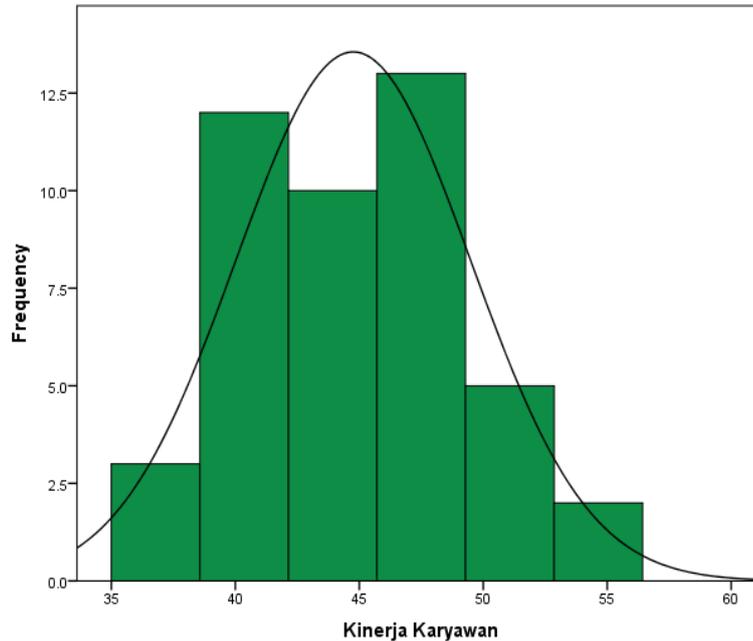
Tabel 4.6 Deskripsi Data Penelitian Variabel Y

Statistics		Kinerja Karyawan
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		44.7556
Median		45.0000
Mode		47.00
Std. Deviation		4.72977
Variance		22.371
Minimum		35.00
Maximum		55.00
Sum		2014.00

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Hasil penelitian sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.5 di atas diperoleh bahwa data nilai terkecil variabel kinerja karyawan adalah 35,00 dan data nilai terbesar 55,00. Adapun skor teoritiknya adalah terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Nilai rata-ratanya adalah 44,7556, median sebesar 45,00, modus sebesar 47,00, simpangan baku sebesar 4,72977, dan varians (ragam) sebesar 22,371.

Adapun sebaran data ditunjukkan oleh grafik histogram sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2 Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan grafik pada Gambar 4.2 di atas dapat kita lihat bahwa data sebagian besar data menyebar di sekitar nilai rata-rata ($44,7556$), artinya skor data kinerja karyawan dapat dikategorikan pada kelompok sedang.

4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik model regresi digunakan sebagai alat untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Pengujian asumsi klasik model regresi dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS, di bawah ini didapatkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji sampel Kolmogorov-Smirnov (Uji KS). Berikut adalah hasil uji Normalitas ketiga variabel :

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan	Stres Kerja
N		45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.7556	44.4667
	Std. Deviation	4.72977	4.73190
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.101
	Positive	.073	.101
	Negative	-.062	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.490	.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970	.743

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, hasil uji normalitas kedua variabel dengan menggunakan program SPSS Ver. 20.0 dengan teknik Kolmogorov-Smirnov (KS). Dari *output* SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 0,970 lebih besar dari 0,05, dan untuk Stres Kerja (X) sebesar 0,743 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas adalah pengujian keadaan dimana satuatau lebih variabel independent dapat dinyatakan sebagai kontribusi linier dari variabel bebas lainnya, adapun gejala multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*, dan nilai *Tolerance* dapat dilihat dari pengolahan data dengan program SPSS. 20.0 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	1.000	1.000

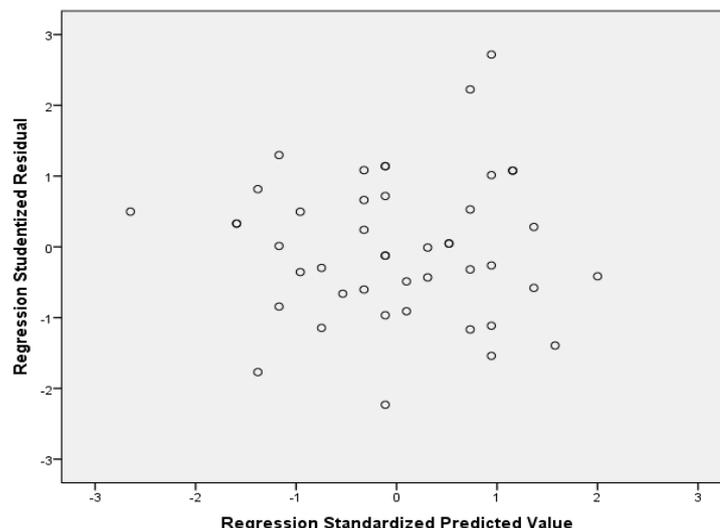
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai *Tolerance* variabel Stres Kerja adalah 1,000, lebih besar dari 0,10. Kemudian model regresi *VIF* variabel bebas Stres Kerja adalah 1,000, lebih kecil dari 10,0. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas digunakan metode grafik (*scatter plot*).



Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, bahwa sebaran plot membentuk pola yang tidak beraturan (acak/random), tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada variabel kinerja karyawan.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang melibatkan variabel-variabel yang diteliti.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) dan ruang (*cross section*). Uji Autokorelasi dapat dideteksi dengan melakukan pengujian serial korelasi dengan metode Durbin – Watsin (DW) sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	2.029

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Berdasarkan hasil analisis uji autokorelasi pada Tabel 4.9 di atas diperoleh hasil bahwa tidak ada korelasi serial diantara *disturbance terms*, sehingga variabel tersebut independen (tidak ada autokorelasi) yang ditunjukkan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,046 yang terletak pada $1,6851 < 2,029 \leq 2,3149$.

4.3.3 Analisis Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan atau tingkat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kinerja karyawan dengan stres kerja dilihat dari besaran nilai koefisien korelasi kedua variabel tersebut. Berikut adalah hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS Ver. 20.0 :

Tabel 4.10 Korelasi Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan

		Correlations	
		Stress Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.865**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

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

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, diperoleh nilai korelasi kinerja karyawan dengan stres kerja sebesar -0,865. Hasil uji kebermaknaan diperoleh hasil bahwa nilai korelasi tersebut negatif dan signifikan, dan nilai koefisien korelasi sebesar -0,865 tersebut termasuk kategori sangat kuat (terletak pada interval 0,80 – 1,000).

4.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada penelitian melibatkan dua buah variabel, yaitu : variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Stres Kerja (X). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linear Sederhana X Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	84.069	3.495		24.052	.000
	Stres Kerja	-.865	.076	-.865	-11.307	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel Stres Kerja sebesar -0,865 dan konstantanya adalah 84.069, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 84.069 + (-0,865).X \Leftrightarrow Y = 84.069 - 0,865.X$$

Hubungan kedua variabel menunjukkan adanya hubungan negatif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa apabila terjadi penambahan satu satuan pada variabel Stres Kerja akan menyebabkan penurunan pada variabel Kinerja Karyawan, begitu juga sebaliknya.

4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R-Square)

Analisis koefisien determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (X). Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 20.0 untuk perhitungan koefisien determinasi :

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi X terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.742	2.40026

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*) yaitu sebesar 0,748. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 74,8% variasi Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Stres Kerja (X). Sedangkan, sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.3.6 Uji Hipotesis (Uji-t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji-t untuk menguji bagaimana korelasi antara kinerja karyawan dengan Stres Kerja:

Tabel 4.13 Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84.069	3.495		24.052	.000
	Stres Kerja	-.865	.076	-.865	-11.307	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan dengan SPSS Ver. 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas untuk variabel Stres Kerja diperoleh $t_{hitung} = -11,307$ (tanda negatif menunjukkan arah, sedangkan untuk nilai dibaca positif) dengan nilai $p\text{-value}$ ($Sig.$) = 0,000. Sementara itu, nilai t_{tabel} dengan dk (derajat kebebasan) = $n - 1 = 45 - 1 = 44$ dan probabilitasnya 0,05 adalah 2,321. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} (=11,307) > t_{tabel} (=2,321)$ dan nilai $p\text{-value}$ ($Sig.$) = 0,000, maka diputuskan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak atau H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh negatif dan sangat signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Gambaran Kondisi Stres Kerja pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung

Stres kerja adalah suatu upaya pengelolaan terhadap kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidak seimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan, Koperasi Syari'ah Binama Bandung sebagai lembaga keuangan sanga membutuhkan karaywan yang mampu bekerja. Namun, beban kerja yang harus ditanggung oleh para karyawan harus mempehatikan kemampuan karyawan itu sendiri. Apabila beban kerja tersebut berlebihan akan berdampak pada stres kerja yang tinggi, dan hal tersebut berdampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh bahwa skor minimumnya adalah 36 dan skor maksimumnya adalah 58, sementara secara teoritik skor minimum adalah 15 dan skor maksimumnya 75. Hal tersebut menunjukkan jauh dari skor maksimum teoritiknya. Selanjutnya, skor rata-rata tanggapan responden terhadap 15 butir pernyataan kuesioner stres kerja adalah sebesar 44.4667, dan hal tersebut juga jauh dari skor maksimalnya yaitu sebesar 75,00. Kemudian, skor rata-rata skor untuk setiap butir pertanyaan yang disampaikan adalah sebesar 3,03, dan itu termasuk kategori kurang baik. Hasil tersebut menggambarkan bahwa karakteristik atau gambaran tentang stres kerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung yang kurang baik. Stres kerja karyawan pada koperasi tersebut kurang baik diakibatkan oleh besarnya beban kerja karyawan, kurang jelasnya jaminan pengembangan karir karyawan, pengelolaan kompetensi karaywan, dan lain sebagainya yang semuanya belum berjalan dengan baik. Hal tersebut diakui oleh

Pengurus Koperasi Syari'ah Binama Bandung bahwa meeka dihadapkan pada kondisi sulit, apalagi di masa Pandemi Covid-19 yang berdampak pada perputaran usaha menjadi tidak lancar. Hal tersebut menyebabkan mereka meminta karyawan untuk lebih banyak bekerja guna menambah anggota sehingga dapat memicu perputaran usaha menjadi lebih lancar. Sementara itu, menurut karyawan, kondisi tersebut terjadi karena mereka tidak puas dengan apa yang diharapkan dan hal tersebut menjadi beban yang harus mereka penuhi. Oleh karena itu, perlu adanya uapaya yang tepat agar tingkat stres kerja karyawan menjadi rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2016), bahwa stres kerja merupakan ketidakmampuan karyawan dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisiknya. Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian Musoli, dkk. (2018), bahwa stres kerja muncul karena adanya tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Kondisi tersebut dapat menimbulkan *turnover intention* (niat untuk keluar/*resign*). Sebagian besar karyawan yang mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaan biasanya menunjukkan sikap-sikap penarikan diri dari tempat bekerja, penurunan performa kerja, keterlambatan, dan lain-lain. Juga penelitian yang dikemukakan oleh Oemar dan Gangga (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja umumnya muncul ketika para karyawan selalu disibukkan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan kadang bertentangan satu dengan yang lain, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan.

Dalam kasus di Koperasi Syari'ah Binama Bandung dapat dilihat bahwa stres kerja karyawannya masih kurang baik dan hal itu tentunya bisa berdampak langsung terhadap perusahaan. Pengurus koperasi harus terus berupaya mengatasi berbagai faktor yang menimbulkan stres kerja, misalnya mengurangi beban kerja, target kerja yang tidak memperhatikan kemampuan karyawan, dan lain-lain. Dengan demikian, maka stres kerja karyawan yang tinggi pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung akan dapat teratasi, dan karaywan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.4.2 Gambaran Kondisi Kinerja Karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kinerja alami atau yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Sebagai salah satu lembaga keuangan berbasis koperasi, Koperasi Syari'ah Binama Bandung sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik dan tinggi. Hal tersebut dikarenakan sebagai lembaga keuangan tentunya ketelitian dan kehandalan pegawainya merupakan modal penting agar mendapat

kepercayaan anggotanya. Apabila hal tersebut dapat diwujudkan akan membuat koperasi menjadi berkembang dan anggotanya bertambah.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh bahwa nilai skor rata-rata tanggapan responden terhadap 15 butir pernyataan yang disampaikan adalah sebesar 44.7556, dan hal tersebut jauh dari skor maksimalnya yaitu sebesar 75,00. Adapun rata-rata skor untuk setiap butir pertanyaan yang disampaikan adalah sebesar 2,98, dan itu termasuk kategori kurang baik. Hasil tersebut menggambarkan bahwa karakteristik atau gambaran tentang kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung yang rendah. Kinerja karyawan pada koperasi tersebut rendah yang diakibatkan oleh banyaknya karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, lambat dalam penyelesaian pekerjaan, ketidakmampuan dalam memanfaatkan waktu secara efektif, tidak mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, tidak mampu bekerja secara mandiri, dan lain sebagainya. Hal tersebut diakui oleh Pengurus Koperasi Syari'ah Binama Bandung yang berdampak pada penurunan laba yang diperoleh koperasi. Sementara itu, menurut karyawan, kondisi tersebut terjadi karena adanya ketimpangan antara beban kerja yang harus mereka lakukan sementara kesejahteraan yang diharapkan belum bisa dipenuhi oleh perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya langkah-langkah strategis yang harus dilakukan manajemen koperasi guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Prawirosentono yang dikutip oleh Sinambela (2016), bahwa kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian Sondari, dkk. (2019), bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan. Kinerja yang belum memadai merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan keuntungan yang akan dicapai. Juga penelitian yang dikemukakan oleh Asy'ary, dkk. (2018) yang menunjukkan bahwa kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Dalam kasus di Koperasi Syari'ah Binama Bandung dapat dilihat bahwa kinerja karyawannya masih kurang baik dan hal itu tentunya bisa berdampak langsung terhadap kelangsungan perusahaan. Pengurus koperasi hendaknya terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya adalah dengan melakukan evaluasi terhadap kemampuan, kompetensi, beban kerja, dan aspek-aspek lainnya. Perbaikan manajerial juga perlu dipertimbangkan, misalnya dengan menata ulang pola hubungan antara pimpinan dan bawahan yang lebih baik. Dengan demikian, maka kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung akan menjadi lebih baik lagi.

4.4.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar -11,307 dengan tingkat signifikansi (*Sig.*) = 0,000. Nilai tersebut kurang dari nilai nilai yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Kemudian hubungan atau korelasi antara stres kerja dengan kinerja karyawan adalah negatif dan sangat kuat, ditunjukkan oleh nilai korelasi (r) = -0,865. Selanjutnya, besarnya pengaruh atau kontribusi stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung adalah sebesar 74,8%, sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015), bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja. Apabila faktor-faktor tersebut tidak disesuaikan dengan kondisi karyawan itu sendiri dapat mengakibatkan stres. Begitu juga teori yang dikemukakan oleh Cahaya (2015), bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Tekanan untuk pemenuhan hal tersebut apabila tidak disesuaikan dengan kondisinya bisa berakibat pada stres kerja. Sebaliknya, stres kerja akan berdampak pada kinerja.

Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathussyaadah dan Ratnasari (2019) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Karya Usaha Mandiri Syari'ah Cabang Sukabumi. Hasil penelitiannya memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3.259 > 1.664$ dan tingkat signifikansi (*Sig.*) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sondari, dkk. (2019) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambakasari. Dilihat dari hasil analisis bahwa stres kerja berpengaruh sebesar 30,1% terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya, dengan hasil yang sama seperti penelitian Musoli, dkk. (2018), Asy'ary, dkk. (2018), dan Oemar dan Gangga (2017). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja pada perusahaan yang mereka teliti.

Dalam kasus di Koperasi Syari'ah Binama Bandung dapat dilihat bahwa banyak dari karyawannya mengalami stres kerja. Beban kerja yang berat, sistem kerja yang dianggap oleh sebagian besar karyawan sangat berat, suasana kerja yang kurang nyaman, bahkan sering membuat mereka sakit, sementara itu, imbalan yang diterima oleh para karyawan tidak proporsional, seperti: pengembangan karir (promosi), bonus, dan lain-lain. Hal tersebut relevan dengan hasil yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung yang juga menunjukkan

hasil yang kurang baik. Sebagian besar karyawan banyak yang tidak selesai mengerjakan tugasnya, pemanfaatan waktu yang tidak optimal, dan masih banyak lagi yang menunjukkan hasil pekerjaan karyawan yang kurang sesuai dengan harapan pihak Pengurus Koperasi Syari'ah Binama Bandung.

Hasil tersebut selaras dengan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan negatif antara kinerja dengan stres kerja. Apabila stres kerja meningkat, maka kinerja akan turun, begitu sebaliknya. Tingkat korelasi keduanya termasuk kategori sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja di Koperasi Syari'ah Binama Bandung berdasarkan hasil penelitian menunjukkan stress kerja yang tinggi, dimana tanggapan responden sebesar 56,59% dan rata-rata 3,03. Tingginya stres kerja yang dirasakan oleh para karyawan menunjukkan bahwa ada masalah manajerial, khususnya dalam sistem kerja pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung, dan hal tersebut dapat merugikan perusahaan karena target atau tujuan yang hendak dicapai menjadi tidak terpenuhi akibat beban kerja yang kurang diperhatikan oleh pihak Pengurus Koperasi Syari'ah Binama Bandung.
2. Kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Bandung berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil kurang baik dimana tanggapan responden sebesar 53,04% dan rata-rata 2,98. Para karyawan belum mampu menunjukkan hasil dan kualitas kerja yang baik.
3. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar -11,307 dengan tingkat signifikansi (*Sig.*) = 0,000. Nilai tersebut kurang dari nilai nilai yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Hubungan antara kinerja dengan stres kerja adalah negatif dan sangat signifikan. Kemudian, besarnya pengaruh atau kontribusi variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Bandung adalah sebesar 74,8%, sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik, maka stres kerja pada karyawan harus dikurangi. Karyawan harus merasa nyaman dan tidak terbebani secara berlebihan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang optimal.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Stres kerja yang dialami oleh sebagian besar karyawan Koperasi Syari'ah Binama Bandung telah menurunkan kinerja karyawannya. Hendaknya Pengurus Koperasi menurunkan stres kerja karyawannya, misalnya dengan mengurangi beban kerja, menerapkan sistem kerja sesuai dengan tupoksinya, memberikan

reward kepada karyawan yang berprestasi, dan lain sebagainya. Hendaknya perlu juga dilakukan kajian yang lebih mendalam terhadap stres kerja secara menyeluruh, dengan melibatkan faktor-faktor lainnya sehingga dapat mengetahui apa saja faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak negatif pada kinerja karyawan.

2. Penelitiannya ini hanya mengkaji kinerja karyawan didasarkan stres kerja. Oleh karena itu, disarankan dilakukan penelitian selanjutnya dengan menambah faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian berikutnya menggunakan metode penelitian alternatif, seperti metode kuantitatif, disertai dengan pengembangan sampel atau unit analisis penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku :

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Agus Edhi Susanto. (2013). *Perkoperasian: Sejarah, Teori, dan Praktek*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Akhmad Riduwan. (2010). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Andi Sudjana. (2010). *Metode Statistika*, Bandung : Tarsito
- Armstrong, M. dan Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th Ed. London: Ashford Colour Press Ltd
- Ashar Sunyoto Munandar (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- E. T. Ruseffendi. (2010). *Dasar-Dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non-Eksakta Lainnya*. Bandung: Tarsito
- Edy Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-7. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Fuad Mas'ud. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, J. L. et al. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 14th Ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Griffin, Ricky W. (2016). *Manajemen*. (Terj.). Jakarta: Erlangga
- Haug, M. et al. (2013). *Kemiskinan dan Desentralisasi di Kutai Barat : Dampak Otonomi Daerah terhadap Kesejahteraan Dayak Benuaq*. Bogor : Center for Internasional Forestry Research (CIFOR).
- Hermita. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. *Skripsi*. Makasar : FE-Universitas Hasanuddin.
- Husein Umar. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kotter, John P. (2014). *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster*. New York: Free Press
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Malayu S. P. Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. 13th Ed. Mason-USA: South-Western Cengage Learning
- Mudrajat Kuncoro. (2011). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Noe, R. A. *et al.* (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York : McGraw Hill.
- Payaman Jan Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Sondang P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas: Implementasi dan Pengembangannya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sukmalana Soelaiman. (2012). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT Intermedia Personalia Utama
- Tarsisius Hani Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE Press
- Tim Penyusun. (2018). *Pedoman Skripsi Fakultas Ekonomi*. Bogor : Universitas Pakuan.
- Veithzal Rivai dan Jauvani Ella Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Rajawali Pers
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal dan Karya Ilmiah :

- Asy'ary, A. P. M. H., Samdin, dan Arsyad, L. O. M. F. (2018). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mega Tbk. Cabang Kendari. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(2), ISSN : 2599-2007, pp. 75-80
- Cahaya, K. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Devisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*, 1 (2), 43-53
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., dan Susila, Gd. P. A. J. (2014). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 2, pp. 1-9

- Farlen, F. (2011). Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). *Skripsi*. Yogyakarta : FISIP UPN "Veteran"
- Fatthussyaadah, E. dan Ratnasari, Y. (2019). Pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomial*, V(2), pp. 1-20
- Fauji, H. (2013). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. *Skripsi*. Bandung : Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Giovanni, T. M., Kojo, C., dan Lengkong, V. P. K. (2015). Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), ISSN: 2303-1174, pp. 90-98
- Hendrawan, J. S. dan Sirine, H. (2017). Pengaruh sikap mandiri, motivasi, pengetahuan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha (Studi Kasus pada mahasiswa FEB UKSW Konsentrasi Kewirausahaan). *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 2(3), e-ISSN : 2477-0574, pp. 291-314
- Mahmood, B. *et al.* (2010). The relationship between stress and work performance in an industrial environment of Faisalabad District. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 8(1), 68-72
- Musoli, Pratiwi, W., dan Syaputra, A. (2018). Stres kerja terhadap kinerja cabin crew. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 11(2), ISSN : 2252-7451, pp. 88-92
- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), ISSN: 2303-1174, pp. 739-749
- Oemar, U. dan Gangga, L. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), ISSN : 2540-816X, pp. 22-34
- Paputungan, F. (2013). The effect of work stress to employee performance at Bank Rakyat Indonesia in Manado Baranch. *Jurnal EMBA*, 2(3), 775-781
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *JIPT : Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), ISSN : 2301-8267, pp. 376-396
- Sondari, S., Kusnadi, I. H., dan Suparman, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari. *WBAJ*, 1(2), pp. 163-178
- Southiseng, N. (2012). SME Development in the CLMW Region. *SIU Journal of Management*, 2(2), pp. 1-10
- Suryani, N. K., Sarmawa, I. W. G., dan Wardana, M. (2014) (2014). Work family conflict, job stress and job performance (Case Study Spa Employee in Bali). *European Journal of Business and Management*, 6(32), pp. 189-195

Dokumen :

- Bagian Keuangan. (2019). *Laporan Keuangan Koperasi Syari'ah Binama Bandung*. Bandung: Koperasi Syariah Binama Bandung.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ahmad Juli Jaenudin
NPM : 021114232
Alamat :

Tempat Lahir :
Tanggal dan Tahun lahir :
Riwayat Pendidikan
SD :
SMP :
SMA :
Universitas : Universitas Pakuan

Bogor, Juli 2021
Penulis

Ahmad Juli Jaenudin

Lampiran 1

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KOPERASI SYARI'AH BINAMA BANDUNG**

Perhatian :

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon bantuannya untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan petunjuk yang diberikan juga sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/i alami dan rasakan. Demi menjaga keamanan dan keselamatan Bapak/Ibu/Saudara/i, maka identitasnya akan kami rahasiakan. Terima kasih.

ANGKET PENELITIAN



Data Umum Responden :

Nomor :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)

Umur Responden : Kurang dari 25 Tahun
 Umur 25 – 40 Tahun
 Umur 41 – 55 Tahun
 Di atas 55 Tahun

Lama Bekerja : Kurang dari 2 Tahun
 2 – 5 Tahun
 Lebih dari 5 Tahun

Petunjuk Pengisian :

Beri tanda *checlist* (✓) dari setiap pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat atau pengalaman yang Bapak/Ibu/Saudara alami.

Keterangan :

SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju)

PERNYATAAN

A. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Atasan memiliki persepsi yang baik terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya telah melaksanakan pekerjaan melebihi harapan dari atasan					
3.	Saya telah melaksanakan tugas/pekerjaan dengan sangat baik					
4.	Atasan senantiasa memuji hasil dari pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Jumlah unit pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan target perusahaan					
6.	Saya memiliki aktivitas pekerjaan yang banyak					
7.	Setelah menyelesaikan suatu tugas, saya segera mengerjakan tugas lainnya					
8.	Saya sering membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja ketika pekerjaan yang saya kerjakan telah selesai					
9.	Saya senantiasa melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan yang sudah diselesaikan					
10.	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan tidak melebihi waktu yang perusahaan tetapkan					
11.	Pekerjaan yang saya lakukan terpenuhi sesuai dengan target waktu yang ditetapkan					
12.	Saya memanfaatkan waktu secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor					
13.	Sumber daya yang ada di kantor saya gunakan secara efektif untuk menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
14.	Saya mampu menjalankan tugas yang diberikan kepada pimpinan					
15.	Saya senantiasa berusaha mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya secara mandiri					

B. Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang dikerjakan di kantor disesuaikan dengan kondisi fisik saya					
2.	Saya sering mengalami sakit badan setelah melakukan pekerjaan di kantor					
3.	Perusahaan tidak memaksa karyawannya untuk kerja lembur					
4.	Perusahaan menetapkan target pekerjaan sesuai dengan kondisi karyawannya					
5.	Beban kerja yang saya ditetapkan perusahaan tidak memberatkan karyawan					
6.	Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok saya					
7.	Pekerjaan yang saya kerjakan disesuaikan dengan posisi/jabatan di kantor					
8.	Saya mendapatkan jaminan pengembangan karir di perusahaan					
9.	Sistem promosi jabatan yang diterapkan perusahaan dijalankan dengan konsisten					
10.	Pengelolaan hubungan antar sesama karyawan dijalankan dengan baik					
No	Pernyataan	SS	S	Rg	TS	STS
11.	Pengelolaan kompetisi sesama rekan kerja diatur dengan baik					
12.	Perusahaan mengatur hubungan kerja atasan dan bawahan dengan baik					
13.	Hubungan saya dengan klien perusahaan terkalin dengan baik					
14.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan posisi jabatan sebagaimana tercantum dalam struktur organisasi perusahaan					
15.	Fungsi struktur organisasi perusahaan telah diatur sesuai dengan fungsinya untuk menghindari terjadinya tumpang tindih tugas dan kewajiban karyawan					

Lampiran 3.**REKAPITULASI DATA PENELITIAN**

No.	Variabel	
	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (X)
1.	39	49
2.	39	46
3.	40	51
4.	39	53
5.	51	41
6.	43	45
7.	48	38
8.	35	58
9.	51	39
10.	42	46
11.	41	52
12.	46	41
13.	44	45
14.	45	44
15.	45	41
16.	47	46
17.	49	39
18.	48	41
19.	41	48
20.	39	53
21.	42	47
22.	46	47
23.	40	50
24.	44	46
25.	52	40
26.	52	36
27.	47	46
28.	41	49
29.	42	50
30.	46	46
31.	47	43
32.	52	40
33.	47	43
34.	45	42
35.	55	41
36.	53	42
37.	38	51
38.	44	46
39.	45	47
40.	44	47
41.	35	52
42.	46	44
43.	49	42
44.	43	51
45.	47	42

Lampiran 4.

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (UJI V-R)

A. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.702	.703	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Atasan memiliki persepsi yang baik terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan	41.78	22.359	.525	.650
Saya telah melaksanakan pekerjaan melebihi harapan dari atasan	41.89	19.374	.511	.718
Saya telah melaksanakan tugas/pekerjaan dengan sangat baik	41.62	19.968	.570	.636
Atasan senantiasa memuji hasil dari pekerjaan yang saya lakukan	41.80	21.709	.548	.714
Jumlah unit pekerjaan yang aya lakukan telah sesuai dengan target perusahaan	41.73	19.291	.522	.714
Saya memiliki aktivitas pekerjaan yang banyak	41.71	21.256	.508	.693
Setelah menyelesaikan suatu tugas, saya segera mengerjakan tugas lainnya	41.82	21.377	.524	.707
Saya sering membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja ketika pekerjaan yang saya kerjakan telah selesai	41.80	17.618	.526	.656
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya senantiasa melakukan pengecekan ulang terhadap hasil pekerjaan yang sudah diselesaikan	41.67	21.545	.565	.730
Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan tidak melebihi waktu yang perusahaan tetapkan	41.73	21.609	.523	.702
Pekerjaan yang saya lakukan terpenuhi sesuai dengan target waktu yang ditetapkan	41.76	19.916	.572	.735
Saya memanfaatkan waktu secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor	41.76	19.189	.560	.703
Sumber daya yang ada dikantor saya gunakan secara efektif untuk menunjang pekerjaan yang saya lakukan	41.80	21.027	.544	.680
Saya mampu menjalankan tugas yang diberikan kepada pimpinan	41.93	20.427	.518	.654
Saya senantiasa berusaha mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya secara mandiri	41.78	20.677	.511	.658

B. Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.664	.690	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pekerjaan yang dikerjakan di kantor disesuaikan dengan kondisi fisik saya	41.53	22.300	.594	.709
Saya sering mengalami sakit badan setelah melakukan pekerjaan di kantor	41.67	21.182	.573	.687
Perusahaan tidak memaksa karyawannya untuk kerja lembur	41.58	17.749	.614	.768
Perusahaan menetapkan target pekerjaan sesuai dengan kondisi karyawannya	41.53	23.255	.599	.660
Beban kerja yang saya ditetapkan perusahaan tidak memberatkan karyawan	41.51	21.028	.637	.672
Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok saya	41.53	20.118	.479	.629
Pekerjaan yang saya kerjakan disesuaikan dengan posisi/jabatan di kantor	41.53	19.436	.543	.708
Saya mendapatkan jaminan pengembangan karir di perusahaan	41.58	19.795	.610	.720
Sistem promosi jabatan yang diterapkan perusahaan dijalankan dengan konsisten	41.71	20.710	.487	.656
Pengelolaan hubungan antar sesama karyawan dijalankan dengan baik	41.56	19.525	.463	.605
Pengelolaan kompetisi sesama rekan kerja diatur dengan baik	41.58	20.795	.487	.656
Perusahaan mengatur hubungan kerja atasan dan bawahan dengan baik	41.53	18.436	.587	.664
Hubungan saya dengan klien perusahaan terkalin dengan baik	41.51	20.528	.542	.741
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya melaksanakan tugas sesuai dengan posisi jabatan sebagaimana tercantum dalam struktur organisasi perusahaan	41.56	19.889	.626	.744
Fungsi struktur organisasi perusahaan telah diatur sesuai dengan fungsinya untuk menghindari terjadinya tumpang tindih tugas dan kewajiban karyawan	41.56	21.116	.483	.657

Lampiran 5.**TANGGAPAN RESPONDEN
TERHADAP INSTRUMEN PENELITIAN****A. Instrumen Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Butir 1	7	6	15	13	4	45
		15,56	13,33	33,33	28,89	8,89	100,00
2	Butir 2	3	6	24	6	6	45
		6,67	13,33	53,33	13,33	13,33	100,00
3	Butir 3	5	6	27	4	3	45
		11,11	13,33	60,00	8,89	6,67	100,00
4	Butir 4	4	7	22	7	5	45
		8,89	15,56	48,89	15,56	11,11	100,00
5	Butir 5	2	12	22	3	6	45
		4,44	26,67	48,89	6,67	13,33	100,00
6	Butir 6	5	5	26	5	4	45
		11,11	11,11	57,78	11,11	8,89	100,00
7	Butir 7	4	7	23	4	7	45
		8,89	15,56	51,11	8,89	15,56	100,00
8	Butir 8	6	6	20	6	7	45
		13,33	13,33	44,44	13,33	15,56	100,00
9	Butir 9	6	11	17	3	8	45
		13,33	24,44	37,78	6,67	17,78	100,00
10	Butir 10	5	3	29	4	4	45
		11,11	6,67	64,44	8,89	8,89	100,00
11	Butir 11	4	5	27	5	4	45
		8,89	11,11	60,00	11,11	8,89	100,00
12	Butir 12	3	8	24	6	4	45
		6,67	17,78	53,33	13,33	8,89	100,00
13	Butir 13	2	8	27	2	6	45
		4,44	17,78	60,00	4,44	13,33	100,00
14	Butir 14	2	5	27	5	6	45
		4,44	11,11	60,00	11,11	13,33	100,00
15	Butir 15	2	7	28	4	4	45
		4,44	15,56	62,22	8,89	8,89	100,00
Rata-rata		4,00	6,80	23,87	5,13	5,20	45,00
		8,89	15,11	53,04	11,41	11,56	100,00

B. Instrumen Stres Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Butir 1	3	8	24	6	4	45
		6,67	17,78	53,33	13,33	8,89	100,00
2	Butir 2	7	5	24	5	4	45
		15,56	11,11	53,33	11,11	8,89	100,00
3	Butir 3	7	6	20	6	6	45
		15,56	13,33	44,44	13,33	13,33	100,00
4	Butir 4	7	6	17	10	5	45
		15,56	13,33	37,78	22,22	11,11	100,00
5	Butir 5	4	5	27	4	5	45
		8,89	11,11	60,00	8,89	11,11	100,00
6	Butir 6	3	6	27	6	3	45
		6,67	13,33	60,00	13,33	6,67	100,00
7	Butir 7	3	8	23	8	3	45
		6,67	17,78	51,11	17,78	6,67	100,00
8	Butir 8	5	3	28	7	2	45
		11,11	6,67	62,22	15,56	4,44	100,00
9	Butir 9	6	5	27	5	2	45
		13,33	11,11	60,00	11,11	4,44	100,00
10	Butir 10	4	4	28	7	2	45
		8,89	8,89	62,22	15,56	4,44	100,00
11	Butir 11	4	5	28	5	3	45
		8,89	11,11	62,22	11,11	6,67	100,00
12	Butir 12	4	4	28	6	3	45
		8,89	8,89	62,22	13,33	6,67	100,00
13	Butir 13	3	5	27	8	2	45
		6,67	11,11	60,00	17,78	4,44	100,00
14	Butir 14	6	5	23	6	5	45
		13,33	11,11	51,11	13,33	11,11	100,00
15	Butir 15	3	4	31	5	2	45
		6,67	8,89	68,89	11,11	4,44	100,00
Rata-rata		4,60	5,27	25,47	6,27	3,40	45,00
		10,22	11,70	56,59	13,93	7,56	100,00

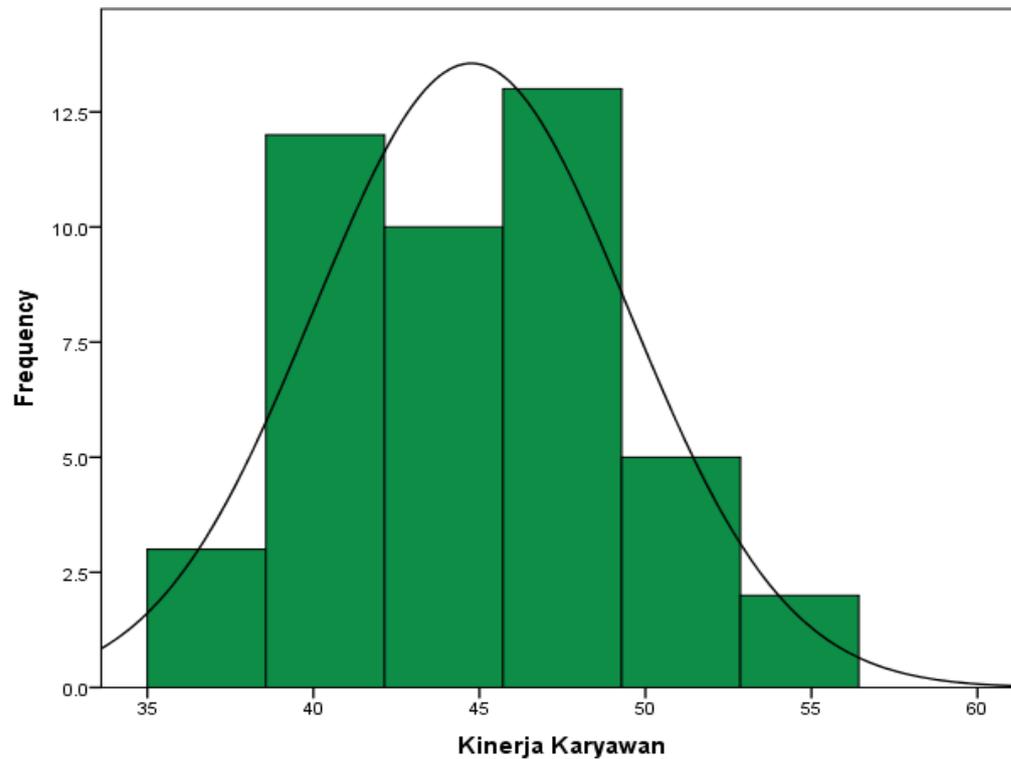
Lampiran 6.

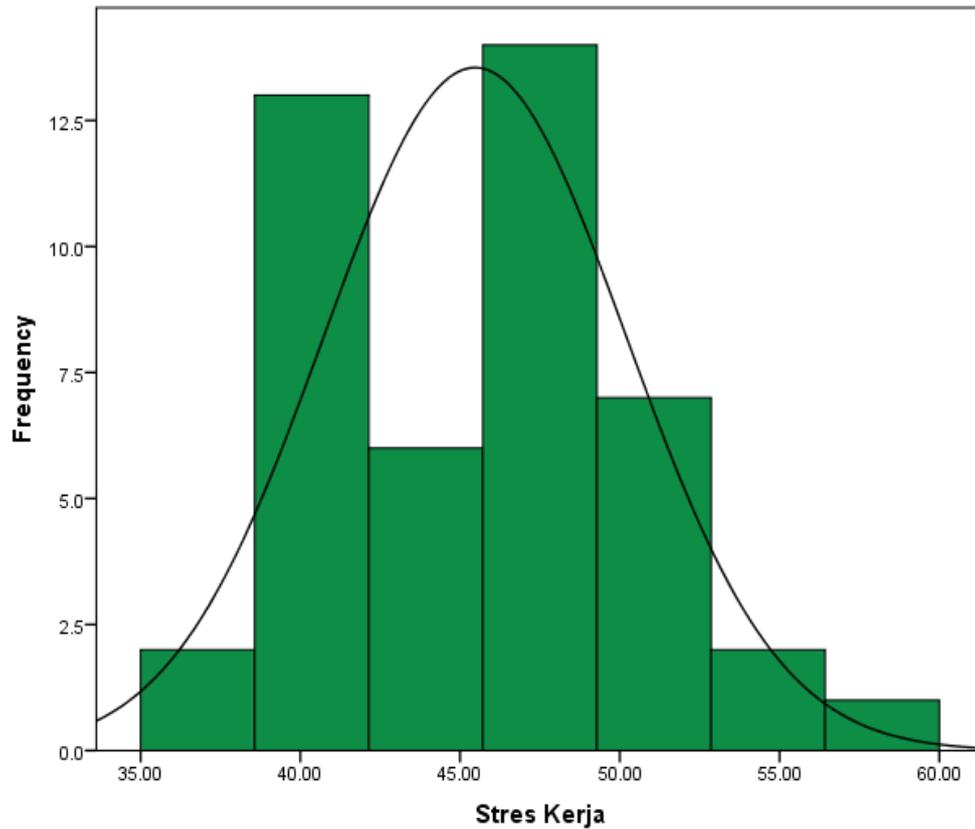
HASIL ANALISIS DATA MENGUNAKAN SPSS VER. 20.0

A. Statistik Deskriptif

		Statistics	
		Kinerja Karyawan	Stres Kerja
N	Valid	45	45
	Missing	0	0
Mean		44.7556	45.4667
Median		45.0000	46.0000
Mode		47.00	46.00
Std. Deviation		4.72977	4.73190
Variance		22.371	22.391
Minimum		35.00	36.00
Maximum		55.00	58.00
Sum		2014.00	2046.00

B. Histogram





C. NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Karyawan	Stres Kerja
N		45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.7556	45.4667
	Std. Deviation	4.72977	4.73190
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.101
	Positive	.073	.101
	Negative	-.062	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.490	.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.970	.743

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

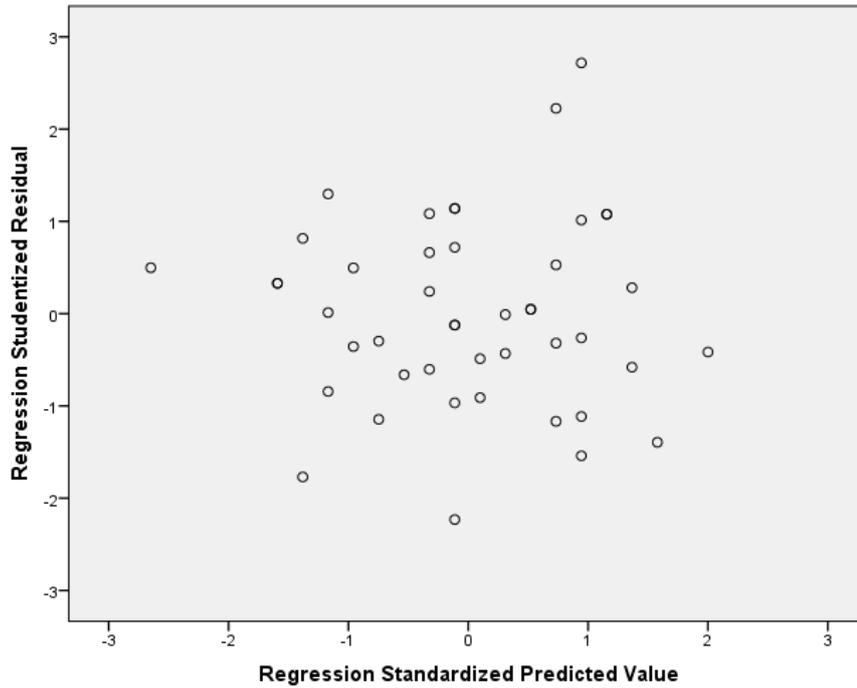
D. Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

E. Heteroskedastisitas



F. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.029

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

G. Korelasi

Correlations

		Kinerja Karyawan	Stres Kerja
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	-.865**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Stres Kerja	Pearson Correlation	-.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

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

Correlations

		Kinerja Karyawan	Stres Kerja
Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	1.000	-.875**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	45	45
Spearman's rho	Correlation Coefficient	-.875**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	45	45

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

H. Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.742	2.40026

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	736.578	1	736.578	127.851	.000 ^b
	Residual	247.733	43	5.761		
	Total	984.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84.069	3.495		24.052	.000
	Stres Kerja	-.865	.076	-.865	-11.307	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7.

TABEL STATISTIK

A. Tabel r (Korelasi Pearson)

N	Tingkat Signifikansi (Uji Satu Arah)		
	0,01	0,025	0,05
	Tingkat Signifikansi (Uji Dua Arah)		
	0,02	0,05	0,1
3	0,9999	0,9992	0,9969
4	0,9900	0,9750	0,9500
5	0,9587	0,9237	0,8783
6	0,9172	0,8680	0,8114
7	0,8745	0,8166	0,7545
8	0,8343	0,7713	0,7067
9	0,7977	0,7318	0,6664
10	0,7646	0,6973	0,6319
11	0,7348	0,6669	0,6021
12	0,7079	0,6400	0,5760
13	0,6835	0,6159	0,5529
14	0,6614	0,5943	0,5324
15	0,6411	0,5748	0,5140
16	0,6226	0,5570	0,4973
17	0,6055	0,5408	0,4821
18	0,5897	0,5258	0,4683
19	0,5751	0,5121	0,4555
20	0,5614	0,4993	0,4438
21	0,5487	0,4875	0,4329
22	0,5368	0,4764	0,4227
23	0,5256	0,4660	0,4132
24	0,5151	0,4563	0,4044
25	0,5052	0,4472	0,3961
70	0,3060	0,2678	0,2352
71	0,3038	0,2659	0,2335
72	0,3017	0,2641	0,2319
73	0,2997	0,2623	0,2303
74	0,2977	0,2605	0,2287
75	0,2957	0,2587	0,2272
76	0,2938	0,2570	0,2257
77	0,2919	0,2554	0,2242
78	0,2900	0,2537	0,2227
79	0,2882	0,2521	0,2213
80	0,2864	0,2505	0,2199
45	0,3801	0,3339	0,2940

B. Tabel t (*t-Student*)

df = N - 1	Tingkat Signifikansi (Uji Satu Arah)		
	0,01	0,025	0,05
	Tingkat Signifikansi (Uji Dua Arah)		
	0,02	0,05	0,1
1	63,6567	25,4517	12,7062
2	9,9248	6,2053	4,3027
3	5,8409	4,1765	3,1824
4	4,6041	3,4954	2,7764
5	4,0321	3,1634	2,5706
6	3,7074	2,9687	2,4469
7	3,4995	2,8412	2,3646
8	3,3554	2,7515	2,3060
9	3,2498	2,6850	2,2622
10	3,1693	2,6338	2,2281
11	3,1058	2,5931	2,2010
12	3,0545	2,5600	2,1788
13	3,0123	2,5326	2,1604
14	2,9768	2,5096	2,1448
15	2,9467	2,4899	2,1314
16	2,9208	2,4729	2,1199
17	2,8982	2,4581	2,1098
18	2,8784	2,4450	2,1009
19	2,8609	2,4334	2,0930
20	2,8453	2,4231	2,0860
21	2,8314	2,4138	2,0796
22	2,8188	2,4055	2,0739
23	2,8073	2,3979	2,0687
24	2,7969	2,3909	2,0639
25	2,7874	2,3846	2,0595
26	2,7787	2,3788	2,0555
27	2,7707	2,3734	2,0518
28	2,7633	2,3685	2,0484
29	2,7564	2,3638	2,0452
30	2,7500	2,3596	2,0423
70	2,6479	2,2906	1,9944
71	2,6469	2,2899	1,9939
72	2,6459	2,2892	1,9935
73	2,6449	2,2886	1,9930
74	2,6439	2,2879	1,9925
75	2,6430	2,2873	1,9921
76	2,6421	2,2867	1,9917
77	2,6412	2,2861	1,9913
78	2,6403	2,2855	1,9908
79	2,6395	2,2849	1,9905
80	2,6387	2,2844	1,9901
44	2,6923	2,3207	2,0154
100	2,6259	2,2757	1,9840