

**PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BRI SYARIAH KOTA PALOPO)**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Meraih Gelar Sarjana Perbankan Syariah (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh:

Aliska Ramdayani

13.16.15.0007

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

PALOPO

2017

**PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA BRI SYARIAH KOTA PALOPO)**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Meraih Gelar Sarjana Perbankan Syariah (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh:

Aliska Ramdayani

13.16.15.0007

Di bawah bimbingan:

1. Dr. Hj. Ramlah M., MM
2. Muzayyanah Jabani, ST. MM

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PALOPO**

2017

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul *Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BRI Syariah Kota Palopo)* yang ditulis oleh, *Aliska Ramdayani*. Nomor induk Mahasiswa (NIM): **13.16.15.0007**, mahasiswa Program studi **Perbankan Syariah** pada **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo**, yang di munaqasyakan pada hari Selasa Tanggal **20 Juni 2017 M.** Bertepatan pada tanggal **25 Ramadhan Syawwal 1438 Hijriah** telah diperbaiki sesuai catatan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E).**

Palopo, 20 Juni 2017 M
25 Ramadhan Syawwal 1438 H

Tim penguji

- | | | |
|------------------------------------|-------------------|---------|
| 1. Dr. Hj. Ramlah M, M.M. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Takdir, SH.,MH. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Tadjuddin, SE., M.Si., Ak., CA. | Penguji 1 | (.....) |
| 4. Dr. Anita Marwing, M.HI. | Penguji 2 | (.....) |
| 5. Dr. Hj. Ramlah M, M.M. | Pembimbing 1 | (.....) |
| 6. Muzayyanah Jabani, ST., M.M. | Pembimbing 2 | (.....) |

IAIN PALOPO
Mengetahui

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program
Perbankan Syariah

Dr.Hj. Ramlah M, M.M
Nip. 1967102081994032001

Zainuddin S., SE.,M.Ak
Nip. 197710182006041001

ABSTRAK

Aliska Ramdayani , 2017:*Pengaruh Tekanan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada BRI Syariah kota Palopo).* Pembimbing I: Dr. Hj. Ramlah M., MM, Pembimbing II: Muzayyanah Jabani, ST., MM.

Kata kunci: Tekanan kerja, Kinerja karyawan

Permasalahan pokok yang diteliti adalah Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Palopo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syariah KCP Palopo sebanyak 11 orang. Sampel yang diambil sebanyak 11 orang dengan teknik penarikan sampel menggunakan *Total sampling* dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Metode pengumpulan dengan menggunakan metode angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data berupa pertanyaan tertulis untuk memperoleh keterangan dari sejumlah responden. Dan menggunakan alat ukur berupa uji validitas (0,30) dan uji reliabilitas (0,60). Selanjutnya dengan menggunakan analisis data yaitu analisis regresi linear sederhana, uji T (parsial) dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian berdasarkan data yang diolah menggunakan analisis data dengan menggunakan SPSS 15 digambarkan kedalam persamaan regresi linear sederhana, $Y = 68.917 + -0,671X$, uji T menunjukkan variabel tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas (sig.) $0,023 < 0,05$, sedangkan pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) 0,453, untuk variabel menggambarkan bahwa ada pengaruh variabel tekanan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 0,453 atau 45,3% sedangkan sisanya sebesar 0,547 atau 54,7% di pengaruhi faktor-faktor lain atau variabel lain diluar penelitian.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aliska Ramdayani
NIM : 13.16.15.0007
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan / karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian skripsi ini adalah karya saya sendiri, kutipan yang ada ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya, bilamana di kemudian hari terbukti saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 27 Juli 2017

Yang membuat pernyataan

ALISKA RAMDAYANI
NIM. 13.16.15.0007

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat Allah swt. atas segala limpahan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun dalam bentuk yang sederhana, guna melengkapi persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad saw., keluarga, dan para sahabatnya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima masukan, bantuan, bimbingan, petunjuk-petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak yang kesemuanya ini sangat membantu penulis dalam rangka menyusun skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, melalui kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Terkhusus untuk orang tua tercinta, Ayahanda Syamsu dan ibunda Farida kasim, yang telah melahirkan dan membesarkan penulis, merawat dengan penuh kasih sayang, tak kenal putus asa hingga penulis mampu menuntut ilmu hingga saat ini.
2. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo dan Dr. Rustan S, M.Hum, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Hubungan Kelembagaan, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, SE. MM., selaku Wakil Rektor II Bidang Keuangan dan Dr. Hasbi, M.Ag., selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah berusaha meningkatkan mutu perguruan tinggi tersebut sebagai tempat

menimba ilmu pengetahuan dan telah menyediakan fasilitas sehingga dapat menjalani perkuliahan dengan baik.

3. Dr. Hj. Ramlah Makulasse, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Takdir, SH., MH., Wakil Dekan II Bidang Administrasi, Dr. Rahmawati, M.Ag., dan Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan, Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.,
4. Zainuddin S. SE., M.Ak., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah dan beserta para dosen, asisten dosen Prodi Perbankan Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Perbankan Syariah.
5. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo Dr. Masmuddin, M.Ag., beserta staf yang telah menyediakan buku-buku/literatur untuk keperluan studi kepustakaan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dr. Hj. Ramlah Makkulase, MM dan Muzzayanah Jabani, ST., MM., sebagai dosen pembimbing I dan II yang senantiasa memberikan bimbingan dan semangat kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di IAIN Palopo dan khususnya pada saat penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas ekonomi dan bisnis Islam IAIN Palopo, yang selama ini memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan serta dukungan moril kepada penulis.
8. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam IAIN Palopo atas pelayanan dan kesabarannya kepada penulis.

9. Teman-teman Perbankan Syariah, terkhusus bagi teman-teman Perbankan Syariah A angkatan 2013, antara lain, Aprilianty sasmita, Fitrahyanti, Arni, Hismi, Dinda Sulistia, Citra Darmayanti, Ferina Intan, Rasyid dan Aan Fath, juga teman-teman yang tidak disebutkan namanya satu persatu, yang telah banyak membantu serta bekerja sama selama penulis menuntut ilmu di IAIN Palopo mulai tahun 2013 hingga sekarang.

Mudah-mudahan bantuan, motivasi, dorongan, kerja sama, dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak di sisi Allah swt.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat dan semoga Allah swt. menuntun ke arah jalan yang benar dan lurus.

Palopo, 27 Juli 2017

Penulis,

Aliska Ramdayani.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Halaman Judul	
Pengesahan Skripsi	
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	i
Prakata.....	ii
Persetujuan penguji	v
Nota Dinas penguji.....	vi
Persetujuan Pembimbing.....	viii
Nota Dinas Pembimbing	x
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar.....	xvi
Abstrak	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Operasional	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
B. Kajian pustaka.....	12
1. Manajemen sumber daya manusia	12
a. Pengertian Manajemen sumber daya manusia	12
b. Fungsi manajemen sumber daya manusia	14
2. Tekanan kerja	17
a. Defenisi Tekanan kerja	17
b. Faktor Tekanan kerja.....	19
3. Kinerja.....	21
a. Pengertian kinerja.....	21
b. Pendapat para ahli tentang kinerja	23
c. Faktor yang mempengaruhi kinerja	25
d. Kriteria kinerja karyawan yang baik.....	28

e. Kinerja karyawan dalam prespektif Islam.....	29
f. Indikator kinerja karyawan	30
C. Kerangka Pikir	31
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Waktu dan tempat penelitian	32
C. Populasi dan sampel.....	32
D. Sumber Data	32
E. Variabel penelitian.....	33
F. Pengukuran variabel penelitian.....	34
G. Teknik pengumpulan data.....	35
H. Uji validitas dan Reliabilitas.....	36
1. Uji Validitas.....	36
2. Uji Reliabilitas	38
I. Teknik analisis data	39
1. Analisis deskriptif.....	39
2. Uji hipotesis	40
a. Analisis regresi linear sederhana	40
b. Uji T (Parsial)	40
c. Analisis koefisien determinasi.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Profil BRI Syariah KCP Palopo.....	42
1. Visi dan Misi.....	44
2. Struktur Organisasi	44
B. Analisis Deskriptif.....	45
1. Karakteristik identitas responden.....	46
a. Menurut jenis kelamin	46
b. Menurut pendidikan terakhir	47
c. Berdasarkan Usia	47
d. Berdasarkan lama bekerja.....	48
2. Penentuan <i>Range</i>	49
3. Analisis dan pembahasan deskriptif variabel.....	49
a. Variabel Tekanan kerja.....	50
b. Variabel kinerja.....	54

C. Uji hipotesis	56
1. Analisis regresi linear sederhana	56
2. Uji T (Parsial)	58
3. Analisis koefisien determinasi	58
BAB V PENUTUP.....	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
Daftar Pustaka	62
Lampiran	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka fikir	31
Gambar 2.1 Struktur Organisasi.....	45



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Uji Validitas Variabel Tekanan kerja.....	37
Tabel 1.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 1.3 Uji Reliabilitas Variabel Tekanan kerja.....	38
Tabel 1.4 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	39
Tabel 2.1 Karakteristik responden menurut jenis kelamin.....	46
Tabel 2.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	47
Tabel 2.3 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	48
Tabel 2.4 Karakteristik menurut Lama bekerja.....	48
Tabel 3.1 Tanggapan responden waktu yang mendesak.....	50
Tabel 3.2 Tanggapan responden gaji/upah tidak sesuai.....	50
Tabel 3.3 Tanggapan responden tuntutan fisik.....	51
Tabel 3.4 Tanggapan responden kepemimpinan.....	51
Tabel 3.5 Tanggapan responden otoritas kerja yang tidak memadai.....	52
Tabel 3.6 Tanggapan responden konflik kerja.....	52
Tabel 3.7 Tanggapan responden perbedaan antara karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja	53
Tabel 3.8 Tanggapan responden kualitas.....	54
Tabel 3.9 Tanggapan responden Kuantitas	54
Tabel 3.10 Tanggapan responden ketetapan waktu	55
Tabel 3.11 Tanggapan responden Efektivitas	55
Tabel 3.12 Tanggapan responden kemandirian	56
Tabel 4.1 Hasil uji analisis regresi sederhana	57
Tabel 4.2 Hasil Uji T.....	58
Tabel 4.3 Hasil analisis koefisien determinasi.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Merekalah yang menciptakan berbagai macam inovasi untuk menjadikan organisasi yang besar dan dikenal khalayak secara luas. Organisasi sendiri merupakan suatu alat sosial disamping teknologi yang sangat luas dan kompleks. Organisasi dapat dipandang sebagai suatu unit yang merubah berbagai input menjadi output yang diperlukan oleh masyarakat yakni kebutuhan akan barang dan jasa.

Dalam masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*) yang memandang kerja adalah suatu yang mulia bukanlah berarti mengabaikan manusia yang

melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan yang dimiliki oleh masyarakat ditunjukkan dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha.

Dalam pelaksanaan dunia usaha yang semakin berkembang, sumber daya manusia sebagai tenaga kerja memiliki peranan penting dalam proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (power) yang di perlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan.

Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. maka perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan efektivitas dan efisiensi yang memiliki pengaruh positif terhadap tujuan serta perkembangan perusahaan tersebut.¹ Modal manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, tujuan dari suatu perusahaan juga dapat terwujud apabila perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan karyawan, mampu memotivasi agar memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu meminimalisasi faktor-

¹Wirawan, *Evaluasikinerjasumberdayamanusia*, (Jakarta: salemba empat, 2009), h. 1.

faktor yang dapat menjadi pemicu terjadinya tekanan ditempat kerja. Aspek-aspek dalam semangat kerja menurut Maier adalah kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan tekanan kerja, semangat berkelompok dan tinjauan terhadap gaji dan penghargaan. Jika karyawan memiliki kegairahan dalam bekerja maka dalam hal ini karyawan memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Dilihat dari kekuatan untuk melawan tekanan kerja karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi merupakan seorang karyawan yang tidak bersikap pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis sebagai hasil persepsi karyawan terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya dimana interaksi tersebut menimbulkan gangguan fisiologis dan psikologis sebagai akibat ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya.

Tekanan pekerjaan merupakan suatu respon adaptif pada situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi dan perilaku bagi para partisipan organisasi. Schuler dalam Aida Nahr menyatakan bahwa tekanan pekerjaan merupakan suatu kondisi dinamik dimana seseorang individu merasa dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya di persepsikan sebagai suatu yang tidak pasti dan penting.² Menurut Beerhr dan Newman tekanan pekerjaan dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan

² Ratna Dhamayanti, "Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita studi pada Nusantar tour dan travel kantor cabang dan kantor pusat Semarang," *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol.2, No.2, (2006), h. 97. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo> (di akses tanggal 5 september 2016).

perubahan-perubahan didalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal.

Tekanan pekerjaan menjadi perhatian yang semakin meningkat karena mempunyai implikasi ekonomi yang signifikan untuk organisasi melalui ketidakpuasan karyawan.³ Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa para manajer seharusnya mengurangi tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena hal ini mengarah pada hasil-hasil yang negatif, termasuk kinerja karyawan tersebut. Tekanan dan etika pekerjaan menunjukkan apa yang terjadi ketika karyawan tidak mempersiapkan keadilan dalam prosedur dan hasil. Ed pertic anggota dari *Ethics officers Assosiation* melaporkan hasil dari suatu survei yang menemukan bahwa hampir setengah dari responden mengakui tindakan ilegal atau tidak etis setahun belakang. apa yang menjadi penyebab perilaku ini salah satunya adalah tekanan pekerjaan yang tidak berakhir, yang meningkat di tempat kerja.⁴

Berdasarkan survei, Kontributor utama adanya tekanan tempat kerja mencakup kepemimpinan yang buruk, komunikasi internal yang buruk, terlalu banyak pekerjaan dan kurangnya dukungan manajemen. selain itu karyawan merasa komunikasi yang buruk penyebab utama tekanan. Tekanan dalam dunia dapat dilihat mulai dari awal saat mencari pekerjaan, saat telah bekerja dan saat sulitnya mempertahankan pekerjaan. Tekanan pekerjaan yang cukup tinggi dapat menyebabkan stress dalam bekerja.

³ *Ibid*, h. 98.

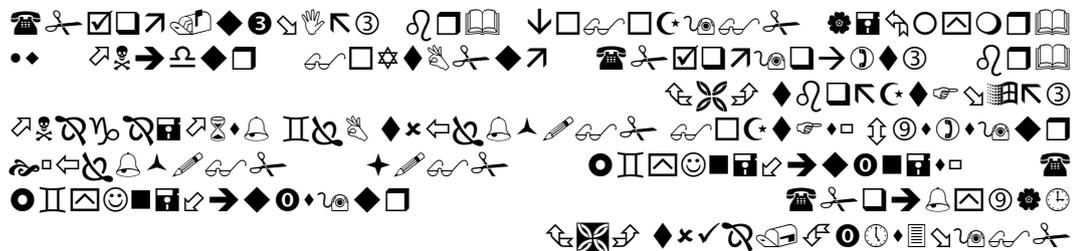
⁴ JhonM. Ivancevich, et.al., *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: PT. Gelora aksara pratama, 2006), h. 331. <http://books.google.co.id/books?isbn=9790158157> (di akses tanggal 22 Agustus 2016).

Apabila karyawan mengalami tekanan kerja, maka dimungkinkan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dampak dari tekanan ini ialah sulitnya berkonsentrasi ketika diberi pekerjaan dan mudah lelah. Hal ini yang akan mengganggu terhambatnya proses kerja karyawan di kantor. Ketika karyawan menghadapi tekanan yang tinggi maka energi yang ada pada karyawan akan tercurah untuk menghadapi tekanan tersebut. Sehingga energi karyawan untuk bekerja semakin berkurang dan kerja yang dilakukan karyawan menjadi lebih jelek. Apabila kinerja karyawan jelek maka hasil pekerjaan akan menjadi tidak maksimal, bahkan terkesan asal-asalan.

Tekanan akan terwujud apabila seseorang individu gagal memenuhi tuntutan tugasnya. Leila, mendefinisikan tekanan sebagai tindak balas individu terhadap tuntutan yang dihadapinya, tuntutan fisiologi, fisik dan sosial.⁵ Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami yaitu stress. Islam dengan segala kesempurnaannya datang membawa risalah untuk kehidupan manusia. Stress dalam islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari namun islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani

⁵ Nor Liyana Mohd Bakti, "Tekanan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja tentara laut armada tentara laut diraja Malaysia," Jurnal kemanusiaan bil. 15 (juni 2010).

sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Allah berfirman dalam Q.S Al-Ankabut (29) ayat 2-3:⁶



Terjemahnya :

“Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: "Kami Telah beriman", sedang mereka tidak diuji lagi?. Dan Sesungguhnya kami Telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, Maka Sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan Sesungguhnya dia mengetahui orang-orang yang dusta.”

Melihat penjelasan diatas sudah seharusnya sebagai seorang muslim yang beriman, tekanan kerja bukanlah masalah yang besar dan menjadi problema kehidupan yang berkepanjangan. Namun tekanan kerja yang dihadapi di dunia pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar dapat terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat di jadikan sebagai sebuah proses kehidupan agar menjadi lebih matang menghadapi kehidupan di dunia dan juga di akhirat.

BRI Syariah Kcp palopo merupakan salah satu lembaga yang berbasis syariah. Berdasarkan hasil observasi yakni wawancara bersama beberapa karyawan dan bagian Human resource development BRI Syariah Kcp palopo pada tanggal 29 Agustus 2016 di kantor BRI Syariah Kcp palopo ditemukan bahwa tekanan yang terjadi pada karyawan berdasarkan tugas yang diterimanya terlalu banyak dan waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut singkat, faktor internal

⁶ Departemen Agama RI , Al-Qur'an dan terjemahnya, (Jakarta: Alhuda kelompok gama insani, 2005), h. 397.

seperti masalah keluarga dan kebijakan yang di berikan perusahaan terlalu berat sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul yaitu **“Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada BRI Syariah Kota Palopo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan masalah diatas , maka masalah yang akan dibahas yaitu Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Tekanan kerja terhadap kinerja karyawan Pada BRI Syariah KCP Palopo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam proses pengembangan perusahaan. Dengan adanya penelitian ini perusahaan mampu mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai tekanan kerja.

2. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah.

E. Defenisi Operasional Variabel

1. Tekanan kerja

Tekanan kerja adalah situasi yang di alami seorang karyawan yang di sebabkan oleh tuntutan kerja yang di hadapi sehingga dapat menimbulkan stress yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fajar ardi kurniawan (2015) dengan judul “Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung”¹ Dengan rumusan masalah 1. Bagaimana tingkat tekanan kerja karyawan pada BTN Syariah Kcs Bandung, 2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada BTN Syariah Kcs Bandung, 3. Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah Kcs Bandung. Dalam penelitian tersebut hasil penelitian menunjukkan bahwa: tingkat kinerja karyawan di BTN KCS Bandung sangat tinggi akibat persaingan dan beban target pekerjaan yang diberikan pihak manajemen, terutama ketika *high section*. Tekanan kerja yang tinggi banyak dialami oleh karyawan wanita dibandingkan pria karena cenderung lebih emosional sehingga menjadi tidak rasional dan timbul kepanikan terutama ketika lembur kerja. Kinerja kerja di BTN Syariah KCS Bandung pada dasarnya memiliki standarisasi khusus untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu diantaranya: Dispensasi waktu kerja bagi karyawan, biaya pendidikan program sarjana atau pasca sarjana bagi yang berprestasi, pelatihan “*carier planning*”

¹Fajar Ardi Kurniawan, “*Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BRI Syariah Kota Palopo)*” Skripsi (Bandung: Universitas Islam Bandung, 2015), h. 4.

untuk jenjang promosi jabatan, program “*in house training*” yang berhubungan dengan pendidikan perbankan. Hal ini untuk meminimalisir tekanan pekerjaan yang dialami para karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (tekanan kerja) terhadap variabel Y (Peningkatan kinerja). Hal ini ditunjukkan dengan nilai kontribusi dari variabel X yaitu tekanan pekerjaan yang dialami para karyawan yang bekerja di BTN Syariah cabang Bandung terhadap variabel Y atau peningkatan kinerja adalah 78,8%.

Persamaan antara penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama ingin mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian yang dilakukan oleh penulis faktor penyebab paling banyak di alami karyawan yaitu dari segi waktu yang mendesak dalam mengerjakan tugas yang di berikan perusahaan sedangkan pada penelitian sebelumnya tekanan kerja timbul akibat persaingan dan beban target pekerjaan yang diberikan pihak manajemen.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Meita Sekar Sari (2016) dengan judul “pengaruh sistem pengukuran kinerja non finansial tekanan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Akuntansi”.² Dalam penelitian tersebut hasil yang di peroleh adalah pertama, sistem pengukuran kinerja non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kedua tekanan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, ketiga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru akuntansi. Dari hasil penelitian ini bahwa

² Meita sekar sari, “*Pengaruh sistem pengukuran kinerja non finansial tekanan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi*”. Skripsi (Bandar Lampung : Universitas Lampung, 2016), h. 7.

tekanan kerja tidak mempengaruhi motivasi kerja guru akuntansi maka dari itu implikasi penelitian ini adalah peneliti berharap pemerintah agar guru diberi tanggung jawab yang lebih lagi dalam bekerja seperti kebijakan dalam kehadiran dan kewajiban jumlah jam dalam mengajar agar tujuan sebagai pendidik bisa tercapai dengan baik. Setiap karyawan harus mempunyai tekanan dalam bekerja agar menjadi sosok pribadi yang kuat dalam menghadapi kehidupan yang semakin sulit. Dengan tekanan jiwa manusia bisa tertantang untuk menjadi lebih baik lagi.

Persamaan antara penelian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis sama sama membahas tentang tekanan kerja, tetapi perbedaanya pada penelitian sebelumnya berfokus kepada pengaruh tekanan kerja terhadap motivasi sedangkan penelitian yang dilakukan penulis pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja, dan penelitian sebelumnya menggunakan sistem pengukuran kinerja non finansial. Dan juga perbedaanya terletak pada tempat, waktu penelitian dan rumusan masalah.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Clarissa Situmorang (2012) dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja pada manajer PT.Olagafood Industri (Jalan sentosa No.54 Kec. Tanjung Morawa).”³ Dalam penelitian tersebut hasil yang diperoleh dinyatakan bahwa motivasi kerja dan tekanan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jumlah sampel yang ditetapkan 35 responden dengan menggunakan metode sensus.

³ Clarissa Situmorang, “*Pengaruh motivasi kerja dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja pada manajer PT.Olagafood Industri (Jalan sentosa No.54 Kec. Tanjung Morawa)*”, Skripsi (Medan: Universitas Sumatera utara,2012).

Persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama sama membahas tekanan kerja sedangkan perbedaanya penelitian yang dilakukan penulis berfokus untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja sedangkan penelitian sebelumnya berfokus untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

B. Kajian pustaka

1. Manajemen sumber daya manusia

a. Pengertian Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.⁴ *Human resource management (HRM) is a management function that helps managers recruit, select, train, and develop member for an organisation, Obviously human resoure management is concerned with the people's dimension in organisation.*⁵

Sumber daya yang paling mempengaruhi jalannya perusahaan yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen yaitu sumber daya manusia, dimana manusia ini akan ikut andil dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga melalui pelaksanaan Fungsi dari sumber daya manusia para manajer diharapkan dapat mengelola para karyawannya dengan sebaik mungkin. Fungsi dari sumber daya manusia merupakan suatu fungsi yang dapat mengelola manusia sebagai sumber

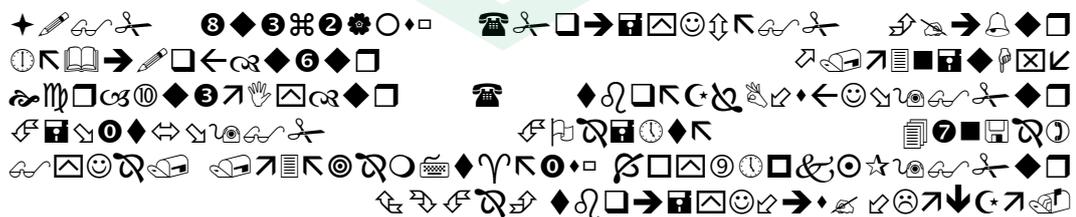
⁴ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Ed.1, Jakarta: Kencana, 2005), h. 194.

⁵ K Aswathappa, *human resource and personal management*,(New Delhi: Tata McGraw-Hill, 2007), h. 5.

daya seefektif mungkin agar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerjaan atau karyawan), potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pegadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia menganggap karyawan itu adalah suatu aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya kinerja karyawan atau sumber daya manusia sudah diatur dalam Q.S At-Taubah ayat 105 :⁶



Terjemahnya:

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

⁶ Departemen Agama RI , Al-Qur'an dan terjemahnya, (Jakarta: Al huda kelompok gama insani, 2005), h.204.

Kaitan dalam ayat ini adalah manusia wajib bekerja dengan apapun jenis pekerjaan, selama pekerjaan tersebut tidak melanggar syariat Islam. Ayat ini dengan sangat jelas mewajibkan manusia untuk bekerja keras dan yakin bahwa Allah mengetahui apa yang kita lakukan, rezeki Allah berasal dari langit dan bumi, dan bahwasannya manusia harus bekerja keras tanpa harus memikirkan kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam bekerja karena sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang dilakukan oleh umat manusia.

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi.

Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno meliputi :⁷

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

⁷ H. Sonny Hersona, et.al., “Analisis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten karawang,” : Jurnal manajemen Vol. 09 Nomor 3 April 2012 , h. 718. <http://feunsika.ac.id/Jurnal-online/wp-content/uploads/2015/12/SONY-BUDI-090312.pdf>.

pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, itegrasi dan organisasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pegadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pegadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian yaitu merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindaaka perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Yaitu merupakan poses peningkatan keterampilan teknik, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupu masa yang akan mendatang.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya, penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2. Tekanan Kerja

a. Defenisi Tekanan kerja

Menurut Sarooj dan Maad Tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu respon yang dibawa oleh berbagai peristiwa eksternal dan dapat berbentuk pengalaman atau pengalaman negatif. Selain itu Shahsad et al., mendefinisikan tekanan kerja sebagai suatu tuntutan yang muncul karena adanya kapasitas adaptif antara pikiran dan tubuh atau fisik manusia.⁸

⁸Rokhmad Budiyo., "*Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja dengan tekanan kerja sebagai variabel mediasi*," : Jurnal STIE Semarang. Jurusan manajemen sekolah tinggi ilmu (STIE) Semarang. Vol. 8 Nomor. 3 edisi oktober , 2016, h. 124. <http://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/stiesmg/article/view/140/136>.

Defenisi lain tentang tekanan kerja dikemukakan oleh Sarooj dan Maad yang mengartikan tekanan kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan (*Demand*) yang timbul. Dalam kehidupan tekanan kerja adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari. Manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Hal inilah yang merupakan pangkal terjadinya stress. ada tiga klasifikasi penyebab tekanan kerja, pertama *Organizational stressor* yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan, kedua *Life events*, yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu, ketiga *Individual stressor*, terkait dengan karakteristik yang dimiliki masing-masing individu dalam memandang lingkungannya.⁹

Tekanan kerja menggambarkan tekanan yang timbul dari keadaan stress psikologi didalam lingkungan kerja yang dapat berupa reaksi emosional yang bersifat negatif terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan frustasi dan kegelisahan dalam bekerja. Penurunan tekanan kerja diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tekanan kerja dapat diturunkan dengan pengelolaan tekanan kerja yang baik, akan tetapi tekanan kerja itu sendiri tidak akan pernah hilang sama sekali. Masalah-masalah tentang tekanan kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian tekanan yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Dalam

⁹ *Ibid*, h. 125.

diskursus psikologi, Terry A. Beehr dan Thomas menyebut bahwa “stess” atau tekanan biasanya didefinisikan dengan tiga cara, yaitu “sebagai rangsangan lingkungan yaitu kekuatan yang ditimpakan atas individu, sebagai respon fisik ataupun psikologi individu atas kekuatan lingkungan tersebut, dan sebagai interaksi antara kedua peristiwa tersebut, Definisi lain job stress Steve M. Jex yang mendefinisikan job stress cenderung mengadopsi konsep *stimulus* (rangsangan), *response* (tanggapan), serta hubungan stimulus-response. Stimulus (rangsangan mendorong tekanan (stress) menjadi sebuah kekuatan yang menekan individu, kata stress biasanya digunakan untuk menggambarkan aspek negatif pekerjaan yang menyumbang masalah pada individu.¹⁰

b. Faktor Tekanan kerja

Berikut faktor-faktor yang menyebabkan seseorang mengalami tekanan :

1. Waktu yang mendesak
2. Gaji/upah yang tidak sesuai
3. Tuntutan fisik
4. Kepemimpinan
5. Otoritas yang tidak memadai
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja,¹¹

¹⁰Seta Basri, “Pengertian tekanan kerja dan kepuasan kerja,” Blog Seta Basri. <http://setabasri01.blogspot.co.id/2011/01/job-stress-dan-job-satisfaction.html> (26 Februari 2017).

¹¹Dr. A. A. Anwar prabu mangkunegara, Drs., M.Si. Psi, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, (Cet 6, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 157.

Ukuran tersebut menjadi indikator yang digunakan untuk mengukur tekanan kerja dalam penelitian ini. Ukuran tersebut diantaranya:

1. Waktu yang mendesak

Merupakan kemauan dan gairah untuk bekerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam keadaan waktu yang mendesak. Karyawan pun dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat. Agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu.

2. Gaji/upah yang tidak sesuai.

Merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

3. Tuntunan fisik.

Merupakan kemampuan tugas yang menuntut stamina, keterampilan dan kekuatan dan karakteristik serupa.

4. Kepemimpinan.

Merupakan proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

5. Otoritas kerja yang tidak memadai.

Adanya komitmen karyawan pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya langsung kepada atasannya.

6. Konflik kerja.

Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Konflik kerja ini di bedakan menjadi konflik dalam diri individu, konflik antar individu.

7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang mengalami tekanan dalam kerja ini meliputi penyelesaian selisih paham yang terjadi dengan atasan, Ketidak cocokan sistem kerja yang diberikan, dan kenyamanan dengan gaya kepemimpinan atasan.

Aspek pembangkit tekanan kerja menurut Munandar dapat dibedakan menjadi faktor intrinsik, faktor yang berkaitan dengan individu, dan faktor yang berkaitan dengan lingkungan atau tuntutan fisik, dan ancaman personal terhadap individu. Faktor intrinsik meliputi faktor yang berkaitan dengan tugas atau beban kerja. Faktor yang berkaitan dengan individu yang meliputi hubungan karyawan dalam pekerjaan peran karyawan dalam organisasi. Faktor ini meliputi ketidaknyamanan yang terjadi di lingkungan kerja. Ancaman personal individu erat berkaitan dengan pengembangan karier karyawan.¹²

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Ketika karyawan bekerja perusahaan akan melihat bagaimana para karyawannya bekerja, apakah mereka telah memenuhi keinginan perusahaan atau

¹²Dina Kusuma Astuti., “*Persepsi keadilan, tekanan kerja dan semangat kerja pada pegawai negeri sipil,*” : Jurnal psikologi. Fakultas psikologi Universitas Gunadarma. Vol. 2 Nomor . 2, 2009, h. 125. <http://ejournal.gunadarma.ac.id/files/journals/7/articles/266/public/266-791-1-PB.pdf>

tidak. Perusahaan akan melihat bagaimana kinerja karyawannya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *Performance* sering diindonesiakan sebagai *performa* atau yang biasa disebut dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.¹³ Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*.

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan/organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai.¹⁴ Orang awam sering mengacaukan istilah produktivitas dengan kinerja. Istilah produktivitas berasal dari kata produk yang berarti barang dan jasa. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah hasil

¹³Wirawan, *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*, (Jakarta: Salemba empat, 2009), h. 5.

¹⁴*Ibid*, h. 6.

kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.¹⁵

Setiap kinerja di tuntut ntuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Dessler kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secar kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

b. Pendapat para ahli mengenai kinerja

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam:¹⁶

¹⁵Dr. A. A. Anwar prabu mangkunegara, Drs., M.Si. Psi, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, (Cet 6, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 67.

¹⁶ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja guru professional*, (Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2012), h.12.

1. Menurut Tjutju dan suwanto, kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi.
2. Menurut Sulistyorini dan Muhlisin, kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.
3. Menurut Ilyas dan Indrawati, kinerja adalah penampilan hasil karya personel, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel.
4. Menurut T. Aritonang, *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.
5. Menurut Gomes, kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.
6. Menurut Fattah, kinerja atau prestasi kerja (*performance*), merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.
7. Menurut Samsudin, kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan

yang ada dan batasan-batasan yang telah diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

8. Menurut Rivai, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

9. Menurut Simamora lebih tegas menyebtkan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang.

c. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).¹⁷

1. Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

¹⁷ *Ibid*, h. 67.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Wirawan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari:¹⁸

1. Faktor internal pegawai

Faktor-faktor dari dalam diri yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan semakin rendah faktor-faktor tersebut maka semakin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor lingkungan internal organisasi.

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan serta sistem

¹⁸ Wirawan, *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*, (Jakarta: Salemba empat, 2009), h.7..

manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:¹⁹

1. Faktor intrinsik, Faktor personal atau individual yaitu pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor ekstrinsik,
 - a. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.

¹⁹Yudha Adityawarman, et.al., "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk Cabang krekot," : Jurnal manajemen dan organisasi, Institut pertanian Bogor. Vol. Nomor VI, 2015, h. 36. <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/12182> (20 Februari 2017).

- b. Faktor tim, meliputi aspek dukungan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan dan keeratan dalam anggota tim.
 - c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur, yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
 - d. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan internal dan eksternal.
- d. Kriteria Kinerja Karyawan yang baik.

Kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuankaryawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

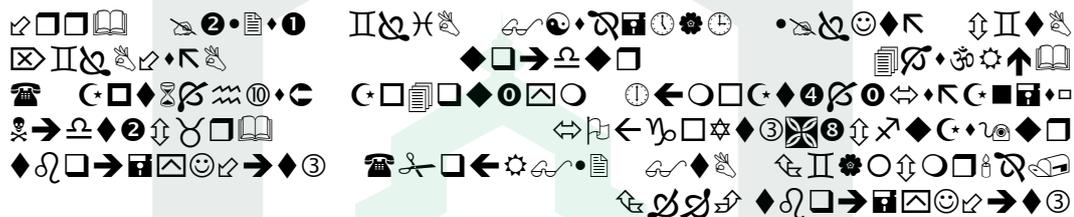
6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.²⁰

e. Kinerja karyawan dalam prespektif Islam

Dalam prespektif islam bekerja tidak hanya sebatas *ubudiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang akan kita terima.²¹

Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah swt.

Dalam Q.S An-Nahl (16) ayat 97:²²



Terjemahnya:

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik. dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Kaitan dalam ayat ini adalah jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda.

²⁰Arta Adi Kusuma, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muriya Semarang”, SKRIPSI UNNES (2013), h. 12, <https://scholar.google.co.id> (17 Februari).

²¹Ferawati, *kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (sul-sel: STAIN Palopo 2015), h. 29.

²²Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan terjemahnya*, (Jakarta: Al huda kelompok gema insani, 2005), h. 279.

f. Indikator kinerja karyawan

Menurut Stephen Robbins bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, dapat:²³

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.

²³ Bryan Johannes Tampi., “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerjakaryawan pada PT.Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado),” Jurnal “Acta diurna” Vol. 3 Nomor 4, 2014, h. 6.
<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/download/6228/5753>.

C. Kerangka fikir

Gambar 1.1



Tekanan kerja akan menciptakan ketegangan pikiran, emosional dan pada akhirnya akan tercermin dalam perilaku mereka. Ketegangan yang timbul dari tekanan kerja akan menciptakan ketidaknyaman kerja seseorang dan akan menurunkan kinerja kerja seseorang. Artinya tekanan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir diatas, maka di duga bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penafsiran. Isi rencana analisis data selalu didasarkan pada rencana penelitian yang telah dirumuskan dan data yang sudah diolah.¹

B. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 23 januari sampai 23 february. Penelitian ini dilakukan di kantor BRI Syariah Kcp Palopo yang terletak di Jl. Andi Djemma No. 15 B Kota Palopo.

C. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini seluruh Karyawan BRI Syariah Kcp Palopo yang berjumlah 11 Orang. Sampel penelitian menggunakan total seluruh karyawan yakni 11 Orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

D. Sumber data

Penelitian merupakan aktivitas ilmiah yang sistematis, tararah, dan bertujuan, maka data yang dikumpulkan harus relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari dua (2) jenis yaitu:

¹Nugroho J. Setiadi, *Perilaku Konsumen (Konsep dan Implikasi Untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran)*, (Ed. I. Cet. I; Jakarta: Kencana, 2003), h. 28.

a. Data primer

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner, Dengan mengadakan penelitian ke BRI Syariah Kcp Palopo untuk mendapatkan data tertulis mengenai tekanan kerja, kinerja karyawan pada BRI Syariah Kcp Palopo.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder merupakan data pokok yang diperoleh melalui buku-buku yang secara langsung membahas tentang masalah yang dikaji untuk dapat menganalisa dalam pembahasan penelitian ini, atau sumber-sumber lain yang relevan dengan kajian penelitian ini.

E. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Tekanan kerja (X) sebagai variabel independen dengan indikator:
 - a. Waktu yang mendesak
 - b. Gaji/upah yang tidak sesuai
 - c. Tuntutan fisik
 - d. Kepemimpinan
 - e. Otoritas kerja yang tidak memadai
 - f. Konflik kerja
 - g. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja
2. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Kualitas

- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

F. Pengukuran variabel penelitian

Menurut Sugiyono, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial². Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian koesioner Tekanan kerja dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. Jawaban Sangat Setuju | diberi bobot 5 |
| 2. Jawaban Setuju | diberi bobot 4 |
| 3. Jawaban Netral (Ragu-ragu) | diberi bobot 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju | diberi bobot 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

Pengukuran Indikator tersebut menggunakan asumsi skala likert 5,4,3,2,1.

²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*, (Bandung: Alfabeta, 2012) h, 132.

G. Teknik pengumpulan data

1. Metode library Research (Riset Kepustakaan)

Yaitu proses pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literatur buku, majalah, surat kabar, dan internet yang ada kaitannya dengan pembahasan masalah. Dalam pengutipan literatur yang dijadikan landasan teoritis penulis menggunakan teknik pengutipan sebagai berikut:

- a. Kutipan langsung, yaitu mengutip tanpa merubah redaksi teks yang dikutip sebagaimana teks aslinya.
- b. Kutipan tidak langsung, yaitu mengutip dengan hanya mengambil inti sari atau makna dari teks yang dikutip tanpa mengikuti redaksi aslinya.

2. Metode Field Research (Riset Lapangan)

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan pada penelitian survei di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah di isi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.³

b. Wawancara

Metode wawancara yaitu teknik pengumpulan informasi dan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada informan, dengan mencoba mendapatkan keterangan atau pendapat lisan secara langsung dari responden atau informan. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak BRI Syariah Kcp Palopo.

³Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, (Cet 2, Bandung: Alfabet, cv, 2014), h. 71.

c. Observasi

Metode observasi di gunakan dalam rangka untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian ini, yakni dengan cara pengamatan secara sengaja dan langsung ke objek yang diselidiki. Observasi atau pengamatan dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai tekanan kerja, dan kinerja karyawan di BRI Syariah Kcp Palopo.

H. Uji Validitas dan Realibilitas

Instrumen penelitian (Kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan realibilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan realibilitas. Oleh karena itu sebelum angket yang telah valid dan reliabel diberikan kepada responden. Dilakukan uji validitas dan realibilitas kepada validator dalam hal ini karyawan BRI Syariah.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Priyanto untuk menentukan suatu item layak atau tidak layak digunakan, maka batas nilai minimal korelasi 0,30 bisa digunakan. Menurut Azwar semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya perbedaannya dianggap memuaskan. Jadi yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid. Hasil uji validitas melalui program SPSS 15 terhadap instrumen penelitian diperoleh angka korelasi yang diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 1.1**Hasil uji validitas variabel tekanan kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37,4545	20,873	,520	,854
X1.2	37,7273	22,218	,380	,860
X1.3	38,3636	19,855	,590	,850
X1.4	38,5455	21,073	,656	,847
X1.5	38,5455	21,073	,656	,847
X1.6	38,4545	22,073	,308	,866
X1.7	38,5455	21,073	,656	,847
X1.8	38,5455	21,473	,564	,852
X1.9	38,4545	21,873	,520	,854
X1.10	38,4545	21,873	,520	,854
X1.11	38,5455	21,873	,323	,866
X1.12	38,6364	20,055	,623	,847
X1.13	38,5455	21,673	,519	,854
X1.14	39,0000	22,800	,362	,861
X1.15	38,7273	21,618	,509	,854

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pada variabel Tekanan kerja (X) dapat dinyatakan valid karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,30.

Tabel 1.2**Hasil uji validitas variabel Kinerja karyawan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	37.3636	19.855	.620	.882
Y1.2	37.7273	20.818	.656	.881
Y1.3	37.9091	19.291	.755	.874
Y1.4	38.0000	21.800	.504	.888
Y1.5	37.8182	21.164	.579	.885
Y1.6	37.7273	18.018	.794	.871
Y1.7	38.0000	21.400	.602	.884
Y1.8	37.9091	20.691	.713	.879
Y1.9	38.0000	20.800	.509	.888
Y1.10	37.4545	21.473	.689	.882
Y1.11	38.0909	19.291	.542	.892
Y1.12	38.0000	22.000	.456	.890

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

suatu penelitian itu dikatakan reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Reabilitas suatu penelitian merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen, oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel.

Padaprogram SPSS, metode ini dilakukan dengan metode Cronbach Alpa, dimana suatu koesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpa $\geq 0,60$ (lebih besar atau sama dengan 0,60). Dengan ketentuan jika nilai dari cronbach alpa yang diperoleh dari masing-masing variabel > dari 0,60 dinyatakan reliabel.

Tabel 1.3
Hasil uji Reliabilitas variabel tekanan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	15

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Tekanan kerja (X) di atas, 15 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,914 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 1.4
Hasil uji Reliabilitas variabel Kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	12

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, 12 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,840 yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian inidikatakan reliabel.

Dari hasil uji Validitas dan Reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pada kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu Karyawan BRI Syariah KCP Palopo dapat dinyatakan Valid dan Reliabel.

I. Teknik analisis data

Setelah mengumpulkan data maka dilakukan suatu analisis yang merupakan hal terpenting dalam metode ilmiah yang berguna untuk memecahkan masalah. Analisis data meliputi kegiatan meringkas data yang telah diperoleh menjadi suatu jumlah yang dapat dikelola. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. analisis deskriptif suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden terhadap

pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan melalui koefisien yang dibagikan dengan menggunakan skala likert.

2. Uji hipotesis

a. Analisis Regresi Linear sederhana

Untuk mengetahui pengaruh Tekanan kerja terhadap kinerja digunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Regresi linier sederhana merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.⁴

Persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan (Variabel dependen).

a = Konstanta.

b = Koefisien regresi.

X = Tekanan kerja (Variabel independen).

b. Uji-t

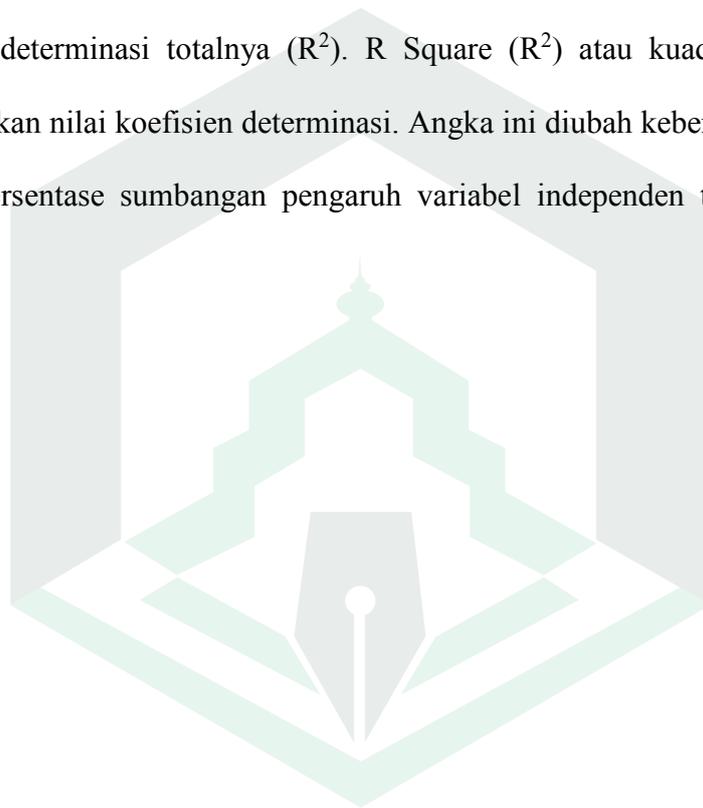
Priyanto mengatakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial terhadap variabel dependen berdasarkan nilai signifikan 0,05. Jika

⁴ Duwi Priyanto, *Cara kilat belajar analisis data dengan spss 20*, (Ed. 1, Yogyakarta: CV. Andi offset, 2012), h. 117.

signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima. Dalam hal ini peneliti akan menguji secara parsial antara variabel tekanan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Pada model regresi linear sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). R Square (R^2) atau kuadrat dari R yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini diubah kebentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Profil BRI Syariah KCP Palopo*

Berawal dari akuisisi PT.Bank BRI terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya 10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT.Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi kemudian PT Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

Dua tahun lebih PT.Bank BRISyariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan syariah.

Kehadiran PT.Bank BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank moderen sekelas PT Bank BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT.Bank Rakyat Indonesia.

Aktivitas PT. Bank BRI Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia, untuk melebur ke dalam PT. Bank BRI Syariah (proses spin off-) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia dan bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur utama PT Bank BRI Syariah. Saat ini PT. Bank BRI Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Sedangkan di Palopo sendiri BRI Syariah mendirikan Kantor Cabang Pembantu pada 6 Januari 2014.

Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu (KCP) Palopo berdiri tepatnya pada tanggal 6 Januari 2014. Jauh hari sebelum berdirinya, telah ada observasi yang dilakukan oleh pihak BRI Syariah pusat diberbagai wilayah yang ada di Indonesia, salah satunya adalah wilayah kota palopo. Melihat geliat pertumbuhan perekonomian di kota palopo yang cukup signifikan menurut pandangan mereka dan perkembangan bisnis yang semakin pesat di kota palopo maka pihak BRI Syariah pusat melalui cabangnya dimakassar memutuskan untuk membuka Kantor Cabang Pembantu (KCP) di Kota Palopo sebagai bentuk pengembangan bisnis dan pemenuhan permintaan masyarakat Kota Palopo terhadap Urusan keuangan.

1. Visi dan misi

Bank BRI Syariah KCP Palopo tidak mempunyai Visi dan Misi tersendiri dalam internalnya, secara keseluruhan BRI Syariah mempunyai Visi dan Misi yang sama, Yaitu :

a. Visi :

Menjadi Bank Ritel Modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan bermakna

b. Misi :

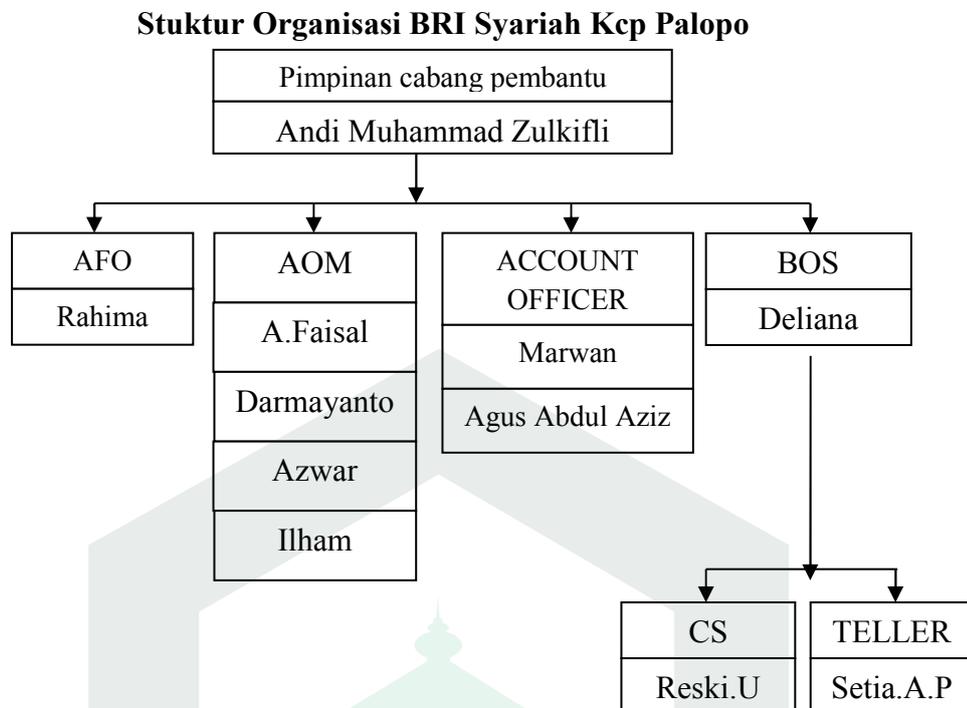
- 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun dan dimanapun
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

2. Struktur Organisasi

Secara struktural BRI Syariah KCP Palopo tidak mempunyai otonomi untuk pengambilan keputusan atas sesuatu yang bersifat non teknis. Semua keputusan yang bersifat non teknis dalam operasionalnya haruslah ditembuskan ke Kantor Cabang Makassar atau langsung ke kantor pusat yang ada di Jakarta.

Adapun struktur BRI Syariah KCP Palopo sendiri tergambar sebagai berikut :

Gambar 2.1



Sumber: BRI Syariah KCP Palopo

B. Analisis deskriptif

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Palopo . Hal ini bertujuan untuk mengetahui beberapa besar pengaruh tekanan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Palopo. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 11 karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, dan lama bekerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Karakteristik identitas responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BRI Syariah KCP Palopo sebanyak 11 orang yang ditemui penulis pada saat penelitian berlangsung. Terdapat beberapa karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia, dan lam bekerja.

a. Karakteristik Menurut jenis kelamin

Jenis kelamin (gender) merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini, karena jenis kelamin seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1

Jenis kelamin	Tanggapan responden	
	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	3	27
Laki-laki	8	73
Jumlah	11	100

Sumber : Data yang diolah 2017

Berdasarkan data diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel diatas, maka jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki yakni 8 responden atau sebesar 73% dan responden berjenis kelamin perempuan yakni 3 responden atau sebesar 27% sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan BRI Syariah KCP Palopo didominasi oleh laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini, karena pendidikan seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.2

Jenis pendidikan	Tanggapan responden	
	Jumah	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	2	18
Diploma	-	-
Sarjana(S1)	9	82
Lainnya	-	-
Jumlah	11	100

Sumber : Data yang diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden yang diteiti, 2 responden memiliki pendidikan terakhir SLTA/Sederajat atau sebesar 18%, dan 9 responden lainnya memiliki pendidikan terakhir S1 atau sebesar 82%.

c. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini, karena Usia seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakteristik responden berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.3

Usia	Tanggapan responden	
	Orang	Persentase (%)
20-35 tahun	10	90
35-45 tahun	1	10
> 45 tahun	-	-
Jumlah	11	100

Sumber : data yang diolah 2017

Berdasarkan hasil dari tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar adaah responden yang berusia 20-35 tahun yakni sebesar 10 responden atau sebesar 90%, responden berusia 35-45 tahun yakni 1 responden atau sebesar 10%.

d. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini, karena lama bekerja seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2.4

Lama bekerja	Tanggapan responden	
	Orang	Persentase(%)
<1 tahun	1	9
1-2 tahun	-	-
2-4 tahun	9	82
4-6 tahun	1	9
>6 tahun	-	-
Jumlah	11	100

Sumber : data yang diolah 2017

Berdasarkan hasil dari tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, 10 responden atau sebesar 90% bekerja selama 2-4 tahun dan 1 responden atau sebesar 10% bekerja <1 tahun.

2. Penentuan Range

Survei ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan skala jumlah responden sebanyak 11 orang, maka :

$$Range = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Range Skor}}$$

Skor tertinggi : $11 \times 5 = 55$

Skor terendah : $11 \times 1 = 11$

Sehingga *range* untuk hasil survey, yaitu = $\frac{55-11}{5} = 9$

Range Skor

11 – 19 : Sangat Rendah

20 – 28 : Rendah

29 – 37 : Cukup

38 – 46 : Tinggi

47– 55 : sangat Tinggi

3. Analisis dan pembahasan Deskriptif variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor bagi variabel tekanan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y), mari kita uraikan sebagai berikut.

a. Analisis dan pembahasan variabel tekanan kerja

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel tekanan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti terdapat dalam kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1

Tanggapan mengenai variabel tekanan kerja (X)

Waktu yang mendesak (X.1)

No	Pertanyaan	jawaban responden										Total		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
	X.1.1	1	9%	6	55%	4	36%		0%		0%	11	100%	41
	X.1.2	0	0%	5	45%	6	55%		0%		0%	11	100%	38
	rata-rata	0,5	5%	5,5	50%	5	46%		0%		0%	11	100%	39,5

Berdasarkan data diatas dengan jumlah responden 11, tanggapan responden mengenai waktu yang mendesak yakni rata-rata memberikan jawaban sangat setuju 5%, tanggapan setuju terbanyak yakni 50%, netral sebesar 46%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dengan rata-rata skor perolehan sebesar 39,5. Hal ini menunjukkan bahwa waktu yang mendesak di BRI Syariah KCP Palopo Tinggi.

Tabel 3.2

Tanggapan responden mengenai variabel tekanan kerja(X)

Gaji/upah tidak sesuai (X.2)

No	Pertanyaan	Jawaban responden										Total		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
	X.2.1			2	18%	5	45%	4	36%			11	100%	31
	Rata-rata			2	18%	5	45%	4	36%			11	100%	31

Selanjutnya tanggapan mengenai gaji/upah yang tidak sesuai, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju tidak ada, setuju sebesar 18%, netral sebesar 45%, tidak setuju sebesar 36%, dan tidak ada yang mengatakan sangat tidak setuju. Tanggapan responden mengenai gaji/upah yang tidak sesuai memperoleh rata-rata skor 31. Hal ini menunjukkan gaji/upah yang tidak sesuai di BRI Syariah KCP Palopo cukup.

Tabel 3.3
Tanggapan responden mengenai variabel tekanan kerja (X)
Tuntutan fisik (X.3)

No	Pertanyaan	Jawaban responden										Total		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
	X.3.1			0	0%	7	64%	4	36%			11	100%	29
	X.3.2			0	0%	7	64%	4	36%			11	100%	29
	X.3.3			1	9%	6	55%	4	36%			11	100%	30
	X.3.4			0	0%	7	64%	4	36%			11	100%	29
	Rata-rata			0,3	2%	6,75	62%	4	36%			11	100%	29,25

Tanggapan responden mengenai Tuntutan fisik, jawaban responden sangat setuju tidak ada, setuju sebesar 2%, netral sebesar 62%, tidak setuju sebesar 36%, dan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan rata-rata skor 29,25. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan fisik di BRI Syariah KCP Palopo cukup.

Tabel 3.4
Tanggapan reponden mengenai variabel tekanan kerja (X)
Kepemimpinan (X.4)

No	Pertanyaan	Jawaban responden										Total		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
	X.4.1					7	64%	4	36%			11	100%	29
	X.4.2					8	73%	3	27%			11	100%	30
	Rata-rata					7,5	69%	3,5	32%			11	100%	29,5

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden sebesar 11 responden memberikan tanggapan mengenai kepemimpinan, jawaban responden sangat setuju tidak ada, setuju tidak ada, netral sebesar 69%, tidak setuju 32%, dan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan rata-rata skor 29,5. Hal ini menunjukkan kepemimpinan di BRI Syariah KCP Palopo cukup.

Tabel 3.5
Tanggapan responden mengenai variabel tekanan kerja (X)
Otoritas kerja yang tidak memadai (X.5)

No	Pertanyaan	Jawaban responden										Total		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
	X.5.1					8	73%	3	27%	0	0%	11	100%	30
	X.5.2					8	73%	2	18%	1	9%	11	100%	29
	Rata-rata					8	73%	2,5	23%	0,5	5%	11	100%	29,5

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden sebesar 11 memeberikan tanggapan mengenai otoritas kerja yang tidak memadai, jawaban responden sangat setuju tidak ada, setuju tidak ada, netral sebesar 73%, tidak setuju sebesar 23%, sangat tidak setuju sebesar 5%. Dengan rata-rata skor 29,5. Hal ini menunjukkan bahwa otoritas kerja yang tidak memadai di BRI Syariah KCP Palopo cukup.

Tabel 3.6
Tanggapan responden mengenai variabel tekanan kerja (X)
Konflik kerja (X.6)

No	Pertanyaan	Jawaban responden										Total		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
	X.6.1					7	64%	3	27%	1	9%	11	100%	28
	X.6.2					7	64%	4	36%	0	0%	11	100%	29
	Rata-rata					7	64%	3,5	32%	0,5	5%	11	100%	28,5

Tanggapan responden mengenai konflik kerja, yakni jawaban responden sangat setuju tidak ada, setuju tidak ada, netral sebesar 64%, tidak setuju sebesar 32%, dan sangat tidak setuju sebesar 5%. Dengan rata-rata skor 28,5. Hal ini menunjukkan konflik kerja di BRI Syariah KCP Palopo rendah.

Tabel 3.7

Tanggapan responden mengenai variabel tekanan kerja (X)
Perbedaan nilai antara karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja
(X.7)

No	Pertanyaan	Jawaban responden										Total		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
	X.7.1					2	18%	9	82%			11	100%	24
	X.7.2					5	46%	6	55%			11	100%	27
	Rata-rata					3,5	32%	7,5	69%			11	100%	25,5

Tanggapan responden mengenai perbedaan nilai antara karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja, yakni jawaban responden sangat setuju tidak ada, setuju tidak ada, netral sebesar 32%, tidak setuju 69%, sangat tidak setuju tidak ada. Dengan rata-rata skor 25,5. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan nilai antara karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja di BRI Syariah KCP Palopo rendah.

Berdasarkan tabel tanggapan responden mengenai variabel tekanan kerja (X) diatas menunjukkan bahwa anggapan responden terhadap variabel tekanan kerja (X) berada pada *Range* ketiga, yang menyimpulkan bahwa karyawan BRI Syariah KCP Palopo memiliki tingkat tekanan kerja yang cukup yakni sebesar 30,39%.

b. Analisis dan pembahasan variabel Kinerja karyawan

Analisis deskripsi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 11 responden. Maka dapat di lihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.8

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y)
Kualitas (Y.1)

No	Pertanyaan	Jawaban responden										Total		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
	Y.1.1	2	18%	6	55%	3	27%	0	0%			11	100%	43
	Y.1.2	0	0%	6	55%	5	46%	0	0%			11	100%	39
	Y.1.3	0	0%	5	46%	5	46%	1	9%			11	100%	37
	Rata-rata	0,7	6%	5,7	52%	4,3	40%	0,33	3%			11	100%	39,7

Berdasarkan dari olah data diatas tanggapan responden mengenai kualitas, yakni responden menjawab sangat setuju sebesar 6%, setuju sebesar 52%, netral 40%, tidak setuju 3%, dan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan rata-rata skor 39,7. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas di BRI Syariah KCP Palopo tinggi.

Tabel 3.9

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y)
Kuantitas (Y.2)

No	Pertanyaan	Jawaban responden										Total		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
	Y.2.1			3	27%	8	73%					11	100%	36
	Y.2.2			5	46%	6	55%					11	100%	38
	Rata-rata			4	36%	7	64%					11	100%	37

Tanggapan responden mengenai kuantitas yakni responden memberikan jawaban sangat setuju tidak ada, setuju sebesar 36%, netral sebesar 64%, tidak

setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan rata-rata skor 37. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas di BRI Syariah KCP Palopo cukup.

Tabel 3.10
Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y)
Ketepatan waktu (Y.3)

No	Pertanyaan	Jawaban responden										Total		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
	Y.3.1	1	9%	5	46%	4	36%	1	9%			11	100%	39
	Y.3.2	0	0%	3	27%	8	73%	0	0%			11	100%	36
	Y.3.3	0	0%	4	36%	7	64%	0	0%			11	100%	37
	Rata-rata	0,3	3%	4	36%	6,3	58%	0,3	3%			11	100%	37,3

Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu, yakni responden memberikan jawaban sangat setuju sebesar 3%, setuju sebesar 36%, netral sebesar 58%, tidak setuju sebesar 3%, dan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan rata-rata skor 37,3. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu di BRI Syariah KCP Palopo cukup.

Tabel 3.11
Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y)
Efektivitas (Y.4)

No	Pertanyaan	Jawaban responden										Total		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
	Y.4.1			4	36%	6	55%	1	9%			11	100%	36
	Y.4.2			9	82%	2	18%	0	0%			11	100%	42
	Rata-rata			6,5	59%	4	37%	0,5	5%			11	100%	39

Tanggapan responden mengenai efektivitas, yakni responden memberikan jawaban sangat setuju tidak ada, setuju sebesar 59%, netral sebesar 37%, tidak setuju 5% dan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan rata-rata skor 39. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas di BRI Syariah KCP Palopo tinggi.

Tabel 3.12

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y)
Kemandirian (Y.5)

No	Pertanyaan	Jawaban responden										Total		Skor
		SS		S		N		TS		STS		Σ	%	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%			
	Y.5.1			5	46%	3	27%	3	27%			11	100%	35
	Y.5.2			3	27%	8	73%	0	0%			11	100%	36
	Rata-rata			4	37%	5,5	50%	1,5	14%			11	100%	35,5

Tanggapan responden mengenai kemandirian, yakni responden memberikan jawaban sangat setuju tidak ada, setuju sebesar 37%, netral sebesar 50%, tidak setuju 14%, dan sangat tidak setuju tidak ada. Dengan rata-rata skor 35,5. Hal ini menunjukkan bahwa kemandirian di BRI Syariah KCP Palopo cukup.

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) berada pada *Range* keempat. Yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan BRI Syariah KCP Palopo tinggi yakni sebesar 37,7%.

C. Uji Hipotesis

a. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Tekanan kerja (X) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 15 *for windows*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Tabel Hasil Analisis Regresi linear sederhana
Coefficients(a)

Mo del		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	68,917	10,185		6,766	,000
	TEKANAN	-,671	,246	-,673	-2,732	,023

a Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

$$Y = 68.917 + -0,671X$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain :

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 68.917 artinya jika variabel X (Tekanan kerja) nilainya adalah 0 maka hasil penelitian (Y) bernilai positif yaitu sebesar 68.917.
- b) Koefisien regresi untuk variabel tekanan kerja bernilai negatif (-) sebesar -0,671. Artinya koefisien regresi negatif (berlawanan) sebesar (- 0,671). Jika tekanan kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan BRI Syariah KCP Palopo (Y) akan menurun sebesar 0,671. Artinya jika tekanan kerjanya naik sebesar 0,671 maka kinerjanya justru akan menurun sebesar 0,671.

Hasil analisis dari regresi dari tabel diatas menunjukkan tekanan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel independen (tekanan kerja) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Adapun dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi:

- Jika Sig. < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika Sig. > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.2
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68,917	10,185		6,766	,000
	TEKANAN	-,671	,246	-,673	-2,732	,023

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji T pada Variabel tekanan kerja (X) Terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan output SPSS Coefficients(a) diatas, variabel tekanan kerja menunjukkan nilai t sebesar -2,732 dengan nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,023 < 0,05 menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis koefisien determinasi (R^2)

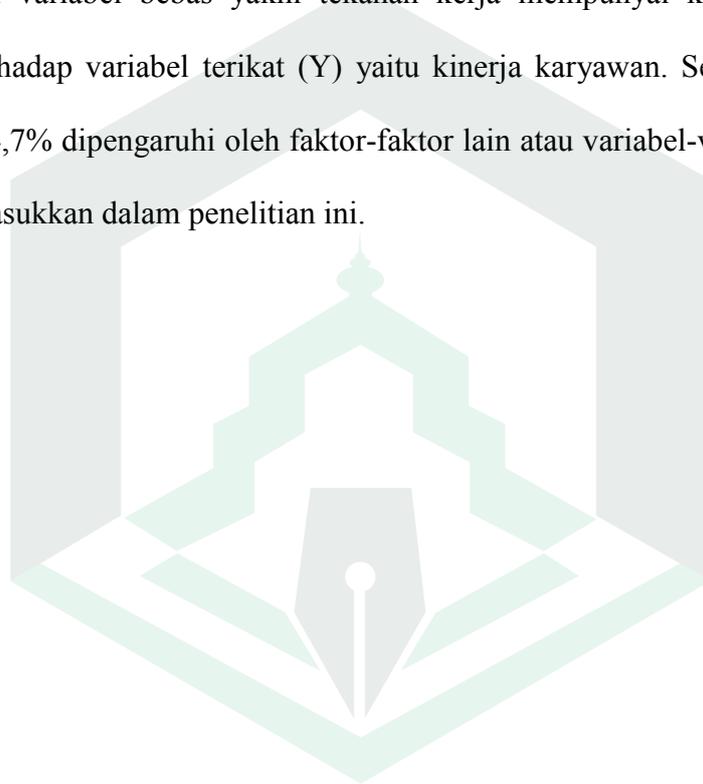
Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4.3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673(a)	,453	,393	3,83549

a Predictors: (Constant), TEKANAN

Dari hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,453. Hal ini berarti variabel bebas yakni tekanan kerja mempunyai kontribusi sebesar 45,3% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya serta hasil analisis data yang diolah dengan menggunakan SPSS 15, maka penulis menarik kesimpulan bahwa dilihat dari analisis pengujian regresi linear sederhana, uji T dan analisis koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Palopo dengan nilai probabilitas (sig.) $0,023 < 0,05$, di gambarkan dalam hasil uji regresi linear sederhana $Y = 68.917 + -0,671$ dan pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,453 hal ini berarti variabel tekanan kerja mempunyai kontribusi sebesar 0,453 atau 45,3% dan sisanya sebesar 0,547 atau 54,7% dipengaruhi faktor-faktor lain.

B. Saran-Saran

Dengan memperhatikan hasil analisa dan pembahasan diatas, maka saran-saran yang penulis berikan kiranya berguna yaitu:

1. Bagi Perusahaan

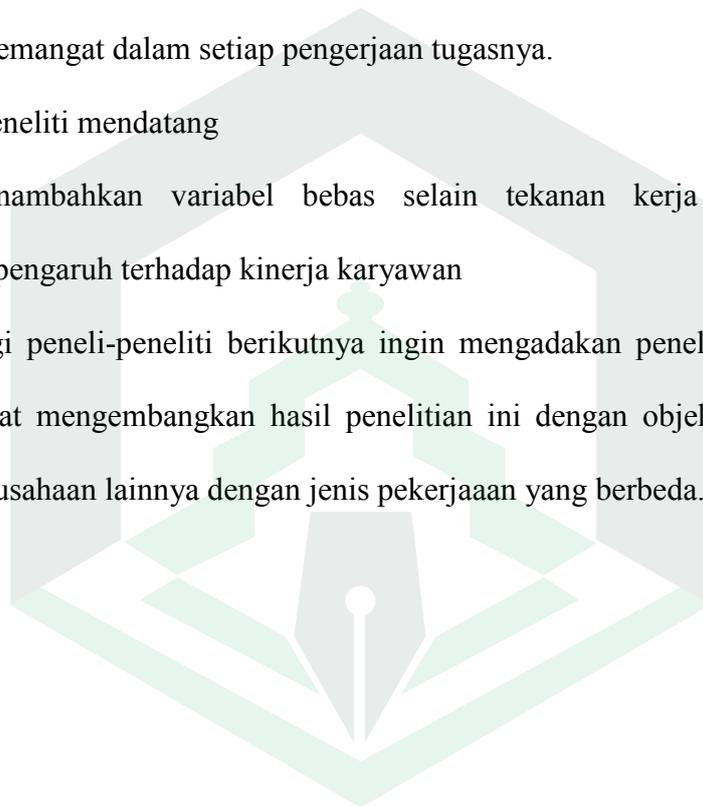
- a. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan tekanan kerja yang dialami karyawan agar karyawan tidak mudah bosan, stress, bersemangat dalam kerja, serta menjaga stabilitas tekanan kerja yang disebabkan oleh faktor tekanan kerja

disetiap organisasi, sehingga kinerja karyawan maupun perusahaan bisa lebih baik lagi.

- b. Untuk mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan BRI Syariah KCP palopo, diharapkan pihak manajemen mampu memberikan pendidikan dan pelatihan serta fasilitas yang memadai bagi setiap karyawannya, sehingga diharapkan karyawan lebih berkualitas dan bersemangat dalam setiap pengerjaan tugasnya.

2. Bagi peneliti mendatang

- a. Menambahkan variabel bebas selain tekanan kerja yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi peneli-peneliti berikutnya ingin mengadakan penelitian serupa agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahnya

- Adityawarman, Yudha et.al., “Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero) Tbk Cabang krekot,” : Jurnal manajemen dan organisasi, Institut pertanian Bogor. Vol. Nomor VI, 2015,. <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/12182> (20 Februari 2017).
- Astuti, Dina Kusuma., “Persepsi keadilan,tekanan kerja dan semangat kerja pada pegawai negeri sipil,” : Jurnal psikologi. Fakultas psikologi Universitas Gunadarma. Vol. 2 Nomor . 2, 2009,. <http://ejournal.gunadarma.ac.id/files/journals/7/articles/266/public/266-791-1-PB.pdf>.
- Aswathappa K, *human resource and personal management*, New Delhi: Tata McGraw-Hill, 2007.
- Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja guru professional*, Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2012.
- Basri, seta, “Pengertian tekanan kerja dan kepuasan kerja,” Blog Seta Basri.,<http://setabasri01.blogspot.co.id/2011/01/job-stress-dan-job-satisfaction.html> 26 Februari 2017.
- Budiyono, Rokhmad., “Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja dengan tekanan kerja sebagai variabel mediasi,” : Jurnal STIE Semarang. Jurusan manajemen sekolah tinggi ilmu (STIE) Semarang. Vol. 8 Nomor. 3 edisi oktober, 2016., <http://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/stiesmg/article/view/140/136>.
- Bokti, Nor Liyana Mohld, “Tekanan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja tentara laut armada tentara laut diraja Malaysia,” Jurnal kemanusiaan bil. 15 juni 2010.
- Dhamayanti, Ratna, “Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita studi pada Nusantar tour dan travel kantor cabang dan kantor pusat Semarang,” Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Vol.2, No.2, 2006., <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo> (di akses tanggal 5 september 2016).
- Ferawati, *kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, sul-sel: STAIN Palopo 2015.
- Hersona, H. Sonny, et.al., “Analisis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten karawang,” :

Jurnal manajemen Vol. 09 Nomor 3 April 2012 .,
<http://feunsika.ac.id/Jurnal-online/wp-content/uploads/2015/12/SONY-BUDI-090312.pdf>.

Ivancevich, Jhon M., et.al., *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: PT. Gelora aksara pratama, 2006.
<http://books.google.co.id/books?isbn=9790158157> (di akses tanggal 22 Agustus 2016).

Kurniawan, Fajar Ardi, “*Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BRI Syariah Kota Palopo)*” Skripsi Bandung: Universitas Islam Bandung, 2015.

Kusuma, Arta Adi “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muriya Semarang*”, SKRIPSI UNNES (2013),
<https://scholar.google.co.id> (17 Februari).

Mangkunegara, Drs., M.Si. Psi Dr. A. A. Anwar prabu, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Cet 6, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.

Priyanto, Duwi *Cara kilat belajar analisis data dengan spss 20*, Ed. 1, Yogyakarta: CV. Andi offset, 2012.

Sari, Meita sekar, “*Pengaruh sistem pengukuran kinerja non finansial tekanan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi*”. Skripsi Bandar lampung : Universitas lampung, 2016.

Setiadi, Nugroho J, *Perilaku Konsumen (Konsep dan Implikasi Untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran)*, Ed. I. Cet. I; Jakarta: Kencana, 2003.

Situmorang, Clarissa, “*Pengaruh motivasi kerja dan tekanan kerja terhadap kepuasan kerja pada manajer PT.Olagafood Industri (Jalan sentosa No.54 Kec. Tanjung Morawa)*”, Skripsi Medan: Universitas Sumatera utara,2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*, Bandung:Alfabeta, 2012.

Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi,Tesis,dan Disertasi*, Cet 2, Bandung: Alfabet, cv, 2014.

Sule, Ernie Tisnawatidan Kurniawan saefullah, *Pengantar Manajemen*, Ed.1, Jakarta: Kencana, 2005.

Tampi, bryan Johannes., “*Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)*,” Jurnal “Acta diurna” Vol. 3 Nomor 4, 2014..
<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/download/6228/5753> .

Wirawan, *Evaluasi kinerja sumberdaya manusia*, Jakarta: salemba empat, 2009.

L

A

M

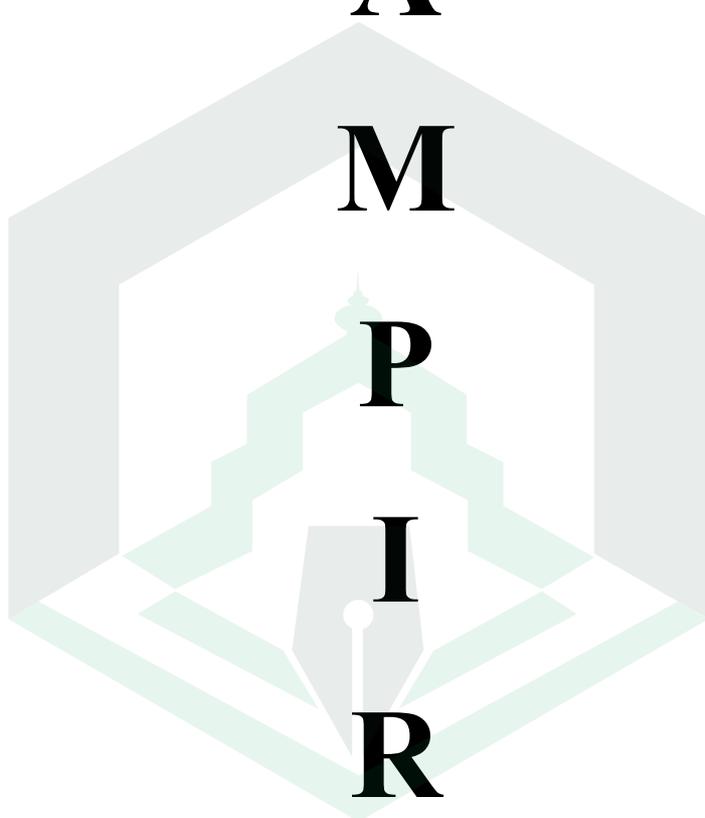
P

I

R

A

N



Kepada Yth
Bapak/ibu/saudara(i)
Di tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswa program studi perbankan syariah fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Palopo,

Nama :Aliska Ramdayani

Nim :13.16.15.0007

Ingin meminta kesediaan anda sebagai karyawan PT. BRI Syariah Kcp Palopo;

Nama :.....

Untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya di IAIN Palopo. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada “Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan BRI Syariah kota Palopo”.

Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban anda akan kami jaga kerahasiaannya.

A. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (x) pada salah satu pilihan jawaban.
3. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala likert,yaitu:

Sangat setuju	(SS)
Setuju	(S)
Netral	(N)
Tidak setuju	(TS)
Sangat tidak setuju	(STS)

4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu di mohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan subjektif mungkin.

B. Data responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon saudara (i) mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia).
Pilihan salah satu jawaban dengan memberikan tanda silang(x) pada kotak yang disediakan

1. Jenis kelamin anda :

[1] Pria [2] Wanita

2. Berapakah usia anda :

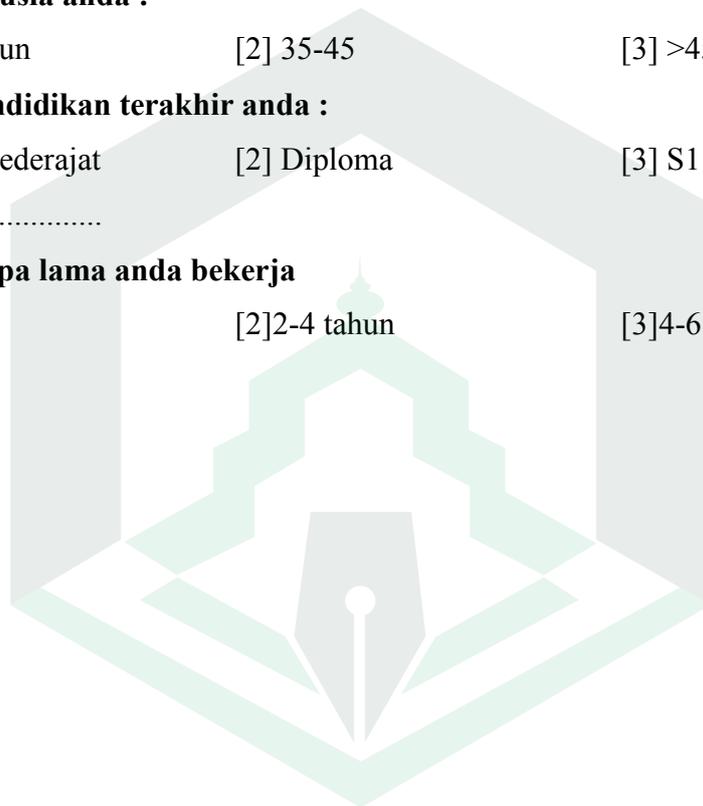
[1] 20-35 tahun [2] 35-45 [3] >45 tahun

3. Tingkat pendidikan terakhir anda :

[1] SLTA/ Sederajat [2] Diploma [3] S1
[4] Lainnya:.....

4. Sudah berapa lama anda bekerja

[1] 1 tahun [2] 2-4 tahun [3] 4-6 tahun
[4] >6 tahun



Daftar Kuesioner :
“Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan(studi kasus pada karyawan BRI Syariah kota Palopo”

NO	PERTANYAAN	Alternative jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
A. TEKANAN KERJA						
Waktu yang mendesak						
1.	karyawan sering mendapat pekerjaan yang banyak dan harus menyelesaikan dengan waktu yang mendesak.					
2.	Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
Gaji/upah yang tidak sesuai						
1.	Saya merasa gaji yang di berikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
Tuntutan fisik						
1.	Saya sering mendapatkan permintaan pekerjaan saling bertentangan dari rekan kerja yang berbeda.					
2.	Beban kerja yang saya hadapi terlalu banyak di dalam pekerjaan saya.					
3.	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya					
4.	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya tertekan dan frustrasi.					
Kepemimpinan						
1.	Atasan bertindak kurang adil dalam pembagian order pekerjaan kepada bawahannya.					
2.	Dalam menjalankan tugas saya ditekan dengan banyak peraturan dari atasan.					
otoritas kerja yang tidak memadai						
1.	Tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada saya terlalu berat.					
2.	Saya merasa tidak dapat melaksanakan sepenuhnya tanggung jawaban yang di berikan perusahaan.					
konflik kerja						
1.	Saya merasa resah ada persaingan di antara rekan kerja.					
2.	Saya merasa tersinggung apabila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya.					
perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja						
1.	Di perusahaan ini ada hubungan tidak baik antara karyawan dan atasan.					
2.	Saya sering mengalami perbedaan pendapat dengan atasan.					
B. KINERJA KARYAWAN						
Kualitas						
1.	saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian.					

2.	saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.					
3.	skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
Kuantitas						
1.	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
2.	perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.					
ketetapan waktu						
1.	saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
2.	waktu yang di berikan dalam menyelesaikan pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan karyawan.					
3.	Banyaknya pekerjaan membuat saya sulit menyelesaikan dengan tepat waktu.					
Efektivitas						
1	saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan lain untuk mencapai efektivitas dalam bekerja.					
2.	karyawan mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif.					
Kemandirian						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain.					
2.	Banyaknya pekerjaan membuat saya sulit menyelesaikan pekerjaan sendiri.					

