

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN STAF FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
(FEBI) IAIN PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**

Oleh

**NINDA AYUNI**

15 0402 0158

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

**2020**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN STAF FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
(FEBI) IAIN PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**

Oleh

**NINDA AYUNI**

15 0402 0158

**Pembimbing:**

- 1. Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag.**
- 2. Tadjuddin, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.**

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

**2020**



## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul :” **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STAF FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI) IAIN PALOPO**” Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Besar Nabi Muhammad SAW. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan Strata I (SI). Pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Program Studi Perbankan Syariah. Dalam proses penulisan tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat, dorongan dan saran serta kerjasama dari berbagai pihak yang sangat membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, melalui kesempatan ini penulis dengan tulus hati mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Rektor IAIN Palopo Bapak Dr. Abdul Pirol, M.Ag, Bapak Dr H. Muammar Arafat, SH., M.H., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan. Bapak Dr. Ahmad Syarief Iskandar, SE., M.M., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan. Serta Bapak Dr. Muhaemin, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang

Kemahasiswaan dan Kerja Sama Yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu pengurus tinggi ini, tempat menimba ilmu pengetahuan.

2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini Ibu Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, M.M. Bapak Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.El., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik. Bapak Tajjuddin, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan. Dan Bapak Dr. Takdir, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama. Yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatiannya dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. selaku Pembimbing I dan Bapak Tajjuddin, SE., M.Si., AK., CA., CSRS. selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Mahadin Shale, M.Si. selaku penguji I dan Bapak Dr. Baso Hasyim, M.Sos.I. selaku penguji II atas bimbingannya yang telah diberikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Para Bapak/Ibu dosen dan staf IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan memberikan tambahan ilmu, khususnya dalam bidang Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Kakek Lahamma dan Nenek Hj. Muhani atas segala jasa-jasanya yang telah membesarkan dan menyekolahkan serta memberi cinta kasih yang tulus

kepada penulis semenjak kecil sampai nafas terakhir beliau. saya mengucapkan banyak terima kasih kerana tanpa mereka saya tidak bisa sampai disaat ini

7. Ayahanda Syarif dan Ibunda Hasna, atas jasa-jasa, kesabaran, do'a, dan tidak pernah lelah dalam mendidik saya. Dan tak lupa ku ucapkan banyak terima kasih kepada saudariku Wiwi Lestari yang senantiasa menemani di manapun berada serta keluarga yang tidak sempat penulis sebut namanya yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun material kepada penulis selama penyusunan skripsi.
8. Kepada sahabat-sahabatku Mona Lisah, Caddo Amin Syam, Sahabat-sahabatwatiku Sakinah, Wahidah Rafiah Sultan, Norma Yunita, Ulfia Nur Apriani, Umi Kalsum Anwar, Miftahul Jannah B, Ayu Astari Iksan, Purnama Sari, A. Indra Nilam Sari, Risna Damayanti, Aisra Sarah dan yang lainnya yang tidak sempat dituliskan namanya. Tak terkecuali semua rekan-rekan mahasiswa khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu, yang banyak memberikan support dan bantuannya baik berupa moral maupun material dalam penyelesaian skripsi ini.

Telah banyak insan yang berjasa dan mempunyai andil kepada penulis selama menempuh pendidikan di IAIN Palopo sehingga tidak akan termuat bila dicantumkan dalam ruang terbatas ini.

Semoga Allah SWT, membalas segala jasa kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian studi dan penyelesaian skripsi penulis, dengan pahala yang terlipat ganda. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan pendidikan khususnya Perbankan Syariah dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah Swt.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai di sisi-Nya Amin.



Palopo,..... 2019

Penulis,

Ninda Ayuni

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah mengalihaksarakan suatu tulisan ke dalam aksara lain. Misalnya, dari aksara Arab ke aksara Latin.

Berikut ini adalah Surat keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987 - Nomor: 0543 b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penulisan skripsi ini.

#### 1. Konsonan

Daftar huruf bahasa arab dan transliteasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat dibawah ini:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er



ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda [diakritik](#) atau [harakat](#), transliterasinya sebagai berikut:

Tanda Vokal	Nama	Latin	Keterangan
َ	<i>Fathah</i>	A	$\bar{A}$
ِ	<i>Kasrah</i>	I	$\bar{i}$
ُ	<i>Ḍammah</i>	U	$\bar{u}$

## B. SINGKATAN

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

QS = Al-quran Surah

HR = Hadis Riwayat

Saw. = *sallallahu 'alaihi wa sallam*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR ISTILAH</b> .....	<b>xix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	7
B. Landasan Teori .....	10
C. Karangka Pikir .....	35
D. Hipotesis Penelitian .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
C. Definisi Operasional Variabel .....	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan data .....	38
F. Instrumen Penelitian .....	39
G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	40
H. Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>46</b>
A. Hasil Penelitian .....	46
B. Pembahasan .....	59

<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	



**DAFTAR AYAT**

Kutipan Ayat 1 QS. AL-Ahqaaf/46:19 .....	2
Kutipan Ayat 2 QS. At-taubah/9:105.....	22

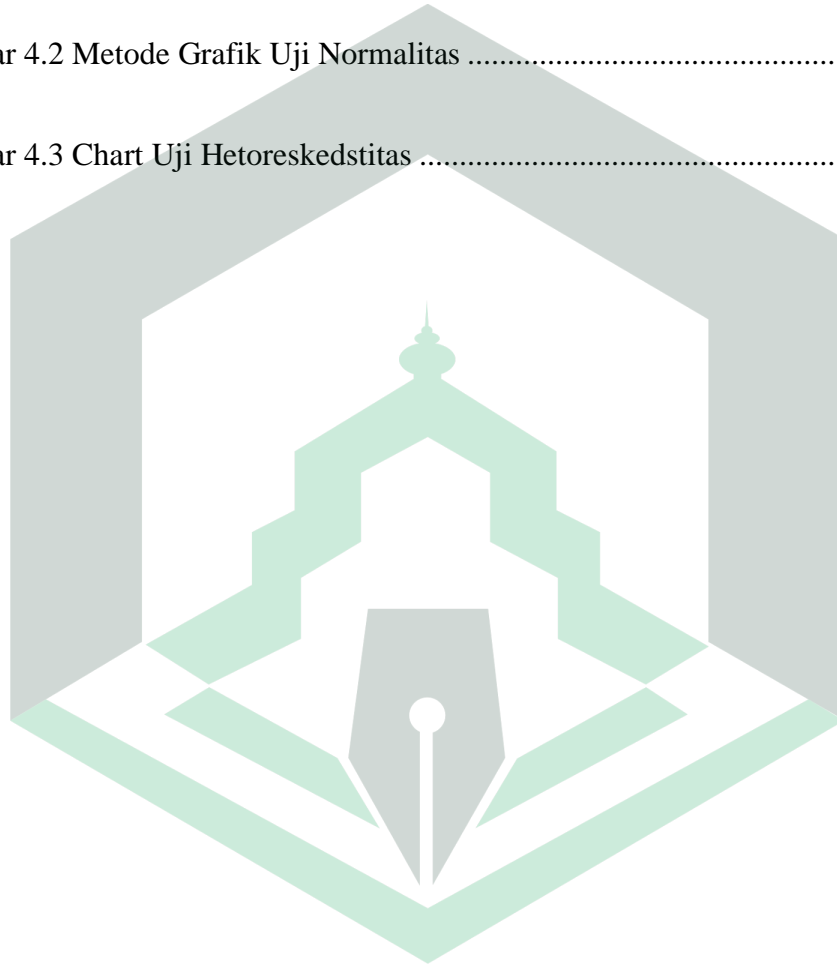


## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	8
Tabel 3.1 Skala Likert .....	40
Tabel 3.2 Uji Validitas Stres Kerja .....	41
Tabel 3.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	42
Tabel 3.4 Uji Reabilitas Stres Kerja.....	42
Tabel 3.5 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan .....	43
Tabel 4.1 Dosen/ Tenaga Pendidikan FEBI IAIN Palopo .....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status .....	52
Tabel 4.5 Uji Normalitas Kolmogorov Swirnov .....	53
Tabel 4.6 Uji Regresi .....	55
Tabel 4.7 Uji F .....	56
Tabel 4.8 Uji T Variabel Stres Kerja .....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	58

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Karangka Pikir.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.2 Metode Grafik Uji Normalitas .....	54
Gambar 4.3 Chart Uji Heteroskedstitas .....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

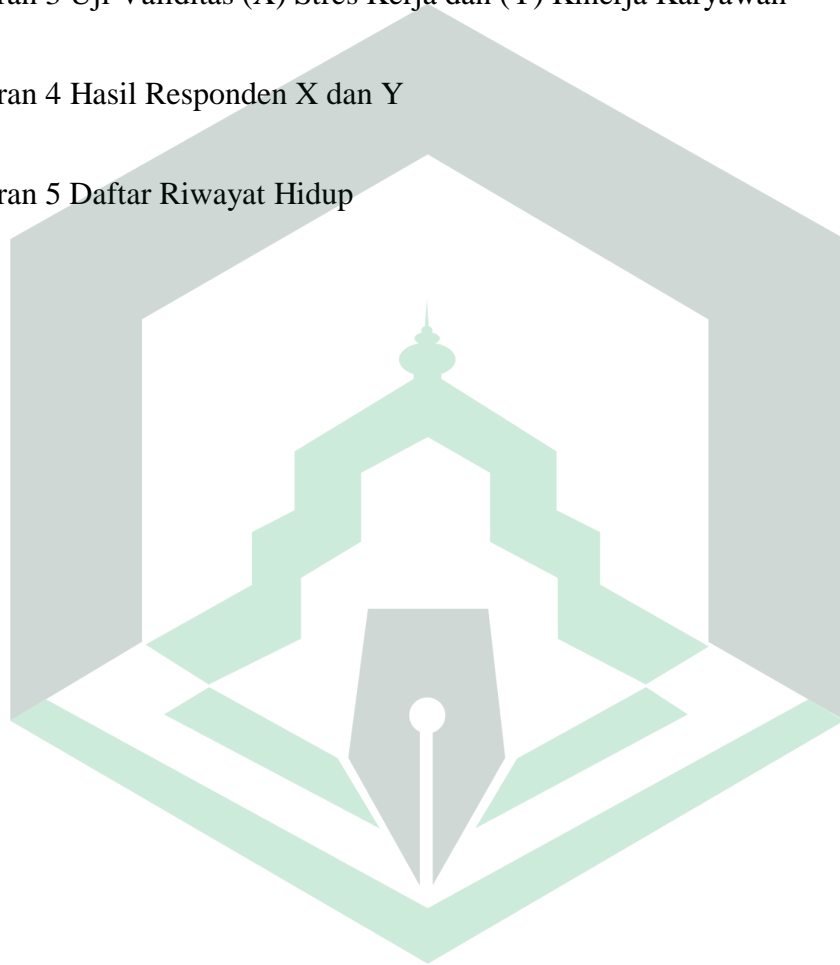
Lampiran 1 Angket Penelitian

Lampiran 2 F Tabel dan T Tabel

Lampiran 3 Uji Validitas (X) Stres Kerja dan (Y) Kinerja Karyawan

Lampiran 4 Hasil Responden X dan Y

Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup





## DAFTAR ISTILAH

IAIN	:	Institut Agama Islam Negeri Palopo
FEBI	:	Fakultas Ekonomi Dan Bisni Islam
SPSS	:	Statistical Package for Sosial Science
:	:	Bagi
x	:	kali
-	:	Kurang
<	:	Kurang Dari
>	:	Lebih Dari
=	:	Sama Dengan
+	:	Tambah
X	:	Variabel
Y	:	Variabel
%	:	Persen
≤	:	Tidak Lebih Dari atau Kurang Dari
≥	:	Tidak Kurang Dari atau Lebih Dari
≠	:	Tidak Sama Dengan
H <sub>0</sub>	:	Hipotesia Nol
H <sub>a</sub>	:	Hipotesis A
KD	:	Koefisien Determinasi
r	:	Reabilitas Instrumen
N	:	Jumlah Subjek atau Responden

## ABSTRAK

**Ninda Ayuni. 2019.** “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo*” Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Dr. Muhammad Tahmid Nur, M.Ag. dan Tadjuddin, SE., M.Si., AK., CA., CSRS.

Penelitian ini membahas tentang Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini apakah tingkat stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu pemeriksaan yang mengutamakan kedalaman data, meskipun populasi penelitian besar, tetapi dengan mudah bisa dianalisis, baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer. Adapun metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan yang diberikan untuk seseorang yang siap memberikan responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS Versi 22*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen Stres Kerja (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). hal ini didapatkan dari pengujian perbandingan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu,  $F_{hitung} 28,911 > F_{tabel} 4,745$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian jika dilihat secara parsial bahwa stres kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didapatkan berdasarkan Uji T yang dimana  $T_{hitung} (5,377) > T_{tabel} (1,782)$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan dari perhitungan determinasi ( $R^2$ ) diperoleh dari 0,841 yang berarti bahwa kontribusi variabel X dan Y sebesar 84,1% sedangkan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Jadi stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimana stres positif mendorong seseorang untuk melaksanakan kewajiban yang telah diberikan dan mengerjakan dengan baik.

**Kata Kunci :** Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### ***A. Latar Belakang***

Dalam kehidupan manusia selalu melakukan berbagai macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dengan kegiatan yang dinamakan kerja. Bekerja meliputi makna mengerjakan suatu kewajiban yang diakhiri dengan buah karya yang bisa dirasakan oleh manusia yang berkaitan atau manusia lainnya. Faktor penunjang penting yang diakibatkan manusia bekerja yaitu adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas tentang kerja menyangkut unsur kegiatan sosial, memperoleh sesuatu dan pada akhirnya bermaksud agar memadai kebutuhannya juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Secara umum dalam sebuah organisasi selalu mengharapkan setiap karyawannya agar berprestasi. Untuk melakukan tujuan ini, sebuah organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu apabila karyawan sanggup menghadapi kerumitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Karyawan adalah salah satu aset yang sangat penting. Karyawan yang merupakan tenaga kerja bagi suatu organisasi dimana terkadang biasa dihiraukan sebagai aset yang berharga. Tidak jarang beberapa organisasi memandang karyawan hanya sebagian beban yang harus terus ditekan agar mengurangi biaya. Namun, itu adalah gambaran yang kurang benar karena karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak bisa digandakan dan ditiru oleh manusia lain karena pada hakikatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu dibutuhkan beberapa manajemen sumber daya manusia bagi suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian cara ataupun ilmu yang digunakan untuk menganbil suatu keputusan mengenai penyediaan tenaga kerja karyawan, menurut hasil kerjanya melalui serangkaian penilaian kerja terhadap karyawan. Untuk menghasilkan suatu keputusan yang baik berkaitan dengan kinerja karyawan, maka harus dilakukan evaluasi serta penilaian pada masing-masing karyawan, sehingga dapat diketahui karyawan yang memiliki potensi produktivitas yang baik dan yang kurang baik.

Sebagai pemimpin yang baik, maka diperlukan cara pengambilan keputusan yang adil berdasarkan teori-teori manajemen juga berlandaskan Al-Qur'an seperti yang tertulis dalam QS. AL-Ahqaaf ayat 19

﴿وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ﴾ (الأحقاف : ١٩)

Artinya:”Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.”<sup>1</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan balasan terhadap apa yang diperbuat ummatnya, hal ini dilihat dari kalimat “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan”. Dari ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik, maka haruslah melakukan suatu penilaian dan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawannya, sehingga karyawan dengan kinerja yang baik dan mendapatkan penilaian yang baik pula.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan sebagai seorang manusia individu di mana perilaku kerja menjadi sumber daya utama

<sup>1</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan dan tajwid* (Bandung: Sygma,2014), h.367

dalam meraih rencana organisasi yang diinginkan. Kinerja karyawan adalah perilaku pasti yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang didapatkan oleh karyawan sesuai pada tugasnya dalam organisasi.

Cara kerja yang diraih oleh sebuah instansi pada mulanya adalah prestasi dari setiap anggota dan setiap organisasi, mulai dari kalangan atas sampai pada kalangan bawah. Konsep kinerja pemerintahan daerah itu pun muncul apabila institusi pemerintahan mulai mencoba memperkenalkan gambaran baru dengan pengurusan urusan publik menjadi pemerintahan yang bagus.

Dalam perilaku organisasi stres bisa dipandang dari dua macam yaitu, sisi positif dan sisi negatif. Yang dimana sisi positif yaitu pada saat karyawan merasakan stres mereka dapat terdorong agar melaksanakan kewajiban yang telah diberikan, begitu pula sebaliknya pada sisi negatif karyawan bisa saja tertekan dan lalai dalam mengerjakan kewajiban yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut karena adanya gangguan seperti detak jantung, pernafasan dan dapat meningkatkan tekanan darah.<sup>2</sup> Jadi stres dapat dipandang dari dua macam seperti yang dijelaskan sebelumnya.

Stres ini bisa diartikan sebagai barang berharga bagi setiap instansi terutama pada kinerja karyawan itu sendiri. Setiap organisasi setidaknya mempunyai kinerja yang bagus dan tinggi agar dapat membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Begitupun sebaliknya bila seseorang karyawan lalai dalam mengerjakan sesuatu akan merugikan pada perusahaan. Karenanya karyawan mestinya memperoleh empati dengan melaksanakan penyampaian tentang stres kerja.

Dalam kondisi stres ada yang jangka pendek, yang dimana apabila tidak ada perhatian khusus dapat menimbulkan seseorang jadi tertekan, kemudian

---

<sup>2</sup>Sentot Wajhono Imam, *Perilaku Organisasi*, Ed.1, Cet.Ke-1, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h.107

menyebabkan pengaruh yang tidak baik terhadap perusahaan, sehingga kinerja akan terganggu dengan sendirinya. Kemudian untuk waktu yang lama, karyawan tidak dapat membendung stres kerja yang mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja di perusahaan. Disaat ketahap yang semakin parah stres dapat menjadikan karyawan menjadi tidak sehat atau mengundurkan diri.

Pengelolaan perusahaan harus memahami keadaan karyawan setiap saat. Pimpinan perusahaan harus mengetahui apakah setiap karyawan memiliki keadaan yang membaik atau tidak, karena setiap individu memiliki kriteria yang berbeda ada yang mudah stres dan ada yang tidak. Disinilah pemimpin harus mengetahui bagaimana kondisi dari karyawannya agar kinerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

Karyawan sering kali dipertemukan dengan macam persoalan perusahaan akibatnya nihil jika tidak terkena stres. Stres dapat juga dimaknai sebagai gangguan yang dirasakan pada karyawan karena banyaknya tugas pekerjaan yang tidak mereka lakukan. Jadi stres dapat muncul pada saat karyawan tidak bisa melaksanakan kewajiban yang diberikan.

Penyebab terjadinya stres kerja dapat saja datang dari faktor lingkungan dan faktor personal yang dimana bahwa didalam faktor lingkungan bisa terjadi karena kondisi keadaan kurang baik dan juga hubungan sosial yang memburuk. Kemudian apabila dilihat dari faktor personalnya stres dapat terjadi karena dari dirinya sendiri dan pengalaman pribadi yang telah dilaluinya.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo atau IAIN Palopo adalah Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri di Paalopo provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Dahulu dikenal sebagai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo yang didirikan berdasarkan pada SK Presiden Nomor 11 tanggal 21 Maret 1997. Kemudian berubah

status menjadi Institut Agama Islam Negeri pada tanggal 14 Oktober 2014 dan diresmikan pada 23 Mei 2015 oleh Menteri Agama Republik Indonesia. Setelah beralih status menjadi IAIN lembaga ini mengalami perubahan yang cukup signifikan. Hal ini terlihat pada sistem tata kelola administrasi, keuangan dan kebijakan, sumber daya manusia semuanya mengalami kemajuan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Disamping itu, jumlah Fakultas yang dimiliki IAIN terdiri dari Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Fakultas Syariah, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Keempat Fakultas ini memiliki peminat yang cukup banyak, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Merupakan salah satu Fakultas yang baru terbentuk yang awalnya dari Fakultas Syariah kemudian berdiri sendiri dan merupakan Fakultas yang cukup banyak diminati oleh kalangan mahasiswa.

Berdasarkan keadaan di atas peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah stres kerja untuk mengetahui lebih dalam apakah benar stres kerja merupakan sebab menurunnya kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian di suatu wilayah atau lokasi Kota Palopo tepatnya pada Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Kemudian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Staf FEBI IAIN Palopo.”

### ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan penjelasan sebelumnya untuk itu rumusan masalah pada penelitian tersebut adalah:

Apakah tingkat stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo?

### ***C. Tujuan Penelitian***

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh tingkat stres kerja terhadap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menghasilkan suatu konsep mengenai pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo.

##### 2. Manfaat Praktis

- a) Untuk Staf, agar memberi masukan dalam rangka mengenal aspek stres kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memacu staf menambah kualitas dalam bekerja.
- b) Untuk Kampus IAIN Palopo, diharapkan sebagai suatu acuan dalam mengembangkan kualitas proses pekerjaan staf sehingga hasil yang diinginkan bisa terpenuhi secara optimal serta dapat menciptakan kualitas kinerja karyawan yang membaik.
- c) Untuk Pembaca, dengan adanya penelitian ini diharapkan pembaca dapat mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo, dan untuk penelitian ini belum dikatakan penelitian yang sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat dibutuhkan.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### *A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan*

Penelitian terdahulu yang dikerjakan sebelumnya oleh pihak lain dapat dipakai sebagai masukan serta bahan pengkajian berkaitan dengan penelitian ini. Dalam menyusun skripsi ini, sudah dilakukan tinjauan pustaka oleh penulisan dan ternyata ada beberapa orang yang sebelumnya menulis dalam masalah yang hampir sama bahkan menyerupai judul yang mirip yang akan dibuat penulis. Karena itu, untuk menghindari hal yang tidak diinginkan seperti “Menduplikat” hasil ciptaan orang lain, untuk itu penulis ingin memperjelas perbedaan pada setiap judul dan masalah yang dibahas. Adapun penelitian terdahulu tersebut akan dijelaskan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

NO.	Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Usailan Oemar dan Leo Gangga Dari STIE Rahmaniah Sekayu tahun 2017.	Pengaruh stres kerja pegawai pada dinas pendapatan, keuangan dan aset daerah kabupaten musi	Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti, peneliti menarik kesimpulan bahwa pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset	Persamaan penelitian yang saya lakukan yaitu menggunakan metode kuantitatif. Selain itu, X-nya atau	Perbedaan penelitian yaitu, saya di Staf (FEBI) IAIN Palopo, sedangkan Usailon Oemaldan

		manyuasin.	daerah kabupaten musu manyuasin menunjukkan adanya korelasi yang bersifat kuat (79,1%) positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten musu manyuasin. <sup>3</sup>	Variabelnya independen yang sama mengenai stres kerja.	Leo Gangga yaitu pada dinas pendapatan keuangan dan aset daerah kabupaten musu manyuasin.
2.	Tri Wartono Dari Jakarta manajemen universitas pamulang	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah	Hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. <sup>4</sup>	Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu keduanya menggunakan stres	Perbedaan penelitian dan peneliti terletak pada populasi dan sampel

<sup>3</sup>Usailan Oemal dan Leo Gangga, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musu Manyuasin", (Sekayu, Fakultas Ekonomi STIE Rahmadiyah, 2017), h. 32

<sup>4</sup>Tri Wartono, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan mother and baby)*, (Jakarta, Manajemen Universitas Pamulang, 2017), h. 50.

	tahun 2017.	mother and baby).		kerja sebagai independe menggunak an data primer yaitu angket.	penelitian.
3.	Cristine Julvia Dari Jakarta Universitas Kristen Krida Wacana (UKRIDA) tahun 2016.	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Dalam hasil penelitiannya bahwa signifikan berpengaruh negatif, yaitu artinya jika tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat, sedangkan pada analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif. <sup>5</sup>	Persamaan penelitian dengan peneliti yaitu sama- sama Y atau variabel dependenn ya kinerja karyawan.	Perbedaann ya terletak pada populasi dan sampel peneliti.

<sup>5</sup>Cristine Julvia, *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (UKRIDA, Manajemen Bisnis 2016), h. 59

## B. Landasan Teori

### 1. Stres Kerja

#### a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins stres adalah kondisi dinamis seorang individu diharapkan pada peluang, keterbatasan, atau gugatan sesuai pengharapan dan hasil guna mencapai kondisi penting dan tidak menentu.<sup>6</sup> Jadi stres adalah seseorang individu merasa kekurangan tenaga atau lelah secara fisik. Pada dasarnya stres tidak berdampak buruk pada individu, perihal tersebut berada pada kondisi yang tentunya stres yang dirasakan seorang individu akan mengakibatkan sesuatu hal positif yang menjadikan individu itu melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Namun pada keadaan stres yang lebih tinggi atau stres ringan yang berkelanjutan akan menyebabkan turunnya kinerja kerja karyawan.

Menurut T Tani Handoko, stres ialah suatu keadaan tekanan yang membawa emosi, cara berfikir, dan keadaan seseorang.<sup>7</sup> Jadi stres dapat menghambat pekerjaan seseorang karena dengan adanya tekanan-tekanan di dalam suatu perusahaan.

Jadi untuk mendefinisikan stres secara tepat, sebaiknya dilihat melalui kasus per kasus yang terjadi bagi penderitanya dengan begitu, penanganan tentang stres bisa dilihat yang paling sesuai dan persis berdasarkan kondisi penderitanya.

#### b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins ada beberapa faktor penyebab stres kerja, antara lain:<sup>8</sup>

##### 1) Konflik Kerja

<sup>6</sup>Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Tim indek. Cek ke-1 (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia Group 2003), h. 376

<sup>7</sup>T Tani Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta,2001), h. 200

<sup>8</sup>Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Tim indek. Cek ke-1 (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia Group 2003), h. 370

Konflik kerja adalah ketidakcocokan antara beberapa orang atau lebih anggota pada organisasi yang muncul karena diharuskan mempergunakan sumber daya secara bersamaan atau melaksanakan kegiatan bersama-sama, atau karena mempunyai tujuan, nilai-nilai dan pandangan yang tidak sama atau berbeda.

## 2) Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kondisi yang menjadikan karyawan diharapkan untuk berbagai pekerjaan dengan waktu yang sedikit untuk menyudahi pekerjaannya.

## 3) Waktu Kerja

Karyawan harus selalu menyelesaikan tugasnya sesuai apa yang sudah ditentukan. Maka dari itu mereka melakukan pekerjaannya selalu merasa dihantui oleh waktu agar mempunyai target kerja.

## 4) Sikap Pimpinan

Dalam setiap organisasi wewenang pemimpin begitu penting, seorang pimpinan menyampaikan aturannya dapat memberikan dampak yang begitu berarti perihal aktivitas kerja karyawan. Pada pekerjaan yang bersifat *stressful*, para karyawan bekerja lebih baik jika atasannya melakukan tanggung jawab lebih besar untuk memberikan pengaruh.

## c. Sumber-Sumber Potensi Stres Kerja

Ada tiga macam penderita stres kerja yaitu stres kerja potensial yakni lingkungan, organisasional, dan individual.<sup>9</sup>

### 1) Faktor Lingkungan

---

<sup>9</sup>Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Tim indek. Cek ke-1 (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia Group 2003), h. 370

Ketidakjelasan daerah menentukan gambaran dari susunan organisasi tingkat stres kerja antara para pekerja dalam organisasi. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan yang mendukung akan bekerja dengan maksimal dan mendapatkan perolehan yang bagus begitupun sebaliknya.

## 2) Faktor Organisasi

Tekanan untuk menjauhi kekeliruan dan menyelesaikan kewajiban dengan waktu yang sedikit, tuntutan kerja terlalu banyak, teman kerja yang kurang menyenangkan. Faktor ini dapat dikategorikan pada tuntutan tugas, peran, dan hubungan antar pribadi, susunan organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.

## 3) Faktor Individu Lazimnya Individu

Hanya bekerja 40 sampai 50 jam seminggunya. Namun keahlian dan persoalan yang ditemui seseorang diluar waktu kerja lebih dari 120 jam setiap minggunya dapat melebihi dari pekerjaan.

Menurut Efendi penyebab stres yaitu:<sup>10</sup>

- a) Kondisi Pekerjaan. Kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja yang sangat mendesak (Keributan, Temperatur, udara yang lembab, pencahayaan di kantor yang tidak cukup terang serta bawaan pekerjaan yang tidak berimbang).
- b) Masalah Peran. Adanya pemisah kerja dan kegunaan dari masing-masing pegawai.
- c) Hubungan Interpersonal. Hubungan interpersonal pekerja dengan atasan maupun rekan kerja.

---

<sup>10</sup>Efendi, Hariandja Marihot Tua.2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai" (Jakarta:Grasindo). h.115

- d) Kesempatan pengembangan karir yaitu tersedia atau tidaknya kesempatan untuk pekerjaan agar membina karir pada suatu organisasi atau perusahaan.
- e) Struktur dan Iklim Organisasi. Adanya kepastian untuk pemberian tugas dan kesanggupan dari masing-masing pegawai.

Sedangkan menurut Sondang P. dan Siagan sumber-sumber stres kerja sebagai berikut:<sup>11</sup>

1) Berasal dari Pekerjaan

Beberapa hal yang bisa menghasilkan sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain:

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Iklim kerja yang menghasilkan perasaan kurang nyaman. Kekurangan petunjuk dari umpan balik perihal kinerja seseorang
- c) Tidak seimbang antara kemampuan dan kewajiban.
- d) Frustrasi yang diperoleh dari intervensi pihak lain yang terlampau berlebihan sampai seseorang merasa dikacau konsentrasinya.

2) Berasal dari Luar Pekerjaan

Situasi lingkungan luar pekerjaan dapat juga menjadi sumber stres. Berbagai persoalan yang dihadapi oleh seseorang, seperti:

- a) Masalah keluarga
- b) Perilaku negatif anak-anak
- c) Kehidupan keluarga kurang harmonis
- d) Pindah tempat tinggal dan adanya anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, terkena penyakit, gawat dan lain sebagainya.

---

<sup>11</sup>Siagan & Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet ke-7 (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1997), h. 301

Pada dasarnya semua jenis bentuk stres disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia terhadap keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan menghadapi keterbatasan sehingga menyebabkan frustrasi, perselisihan, gelisah dan rasa bersalah yang membentuk dasar stres.

d. Akibat yang ditimbulkan stres

Stres yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan baik fisik maupun non fisik, Stephen P, Robbins mengelompokkan konsekuensi atau akibat yang muncul karena stres menjadi tiga klasifikasi, yaitu:<sup>12</sup>

1) Gejala fisiologis

Dalam riset yang dibuat Stephen menyimpulkan bahwa stres dapat menimbulkan perubahan pada metabolisme, menambah kecepatan detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung.

2) Gejala psikologis

Secara psikologis stres dapat menghadirkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini merupakan efek yang begitu sederhana kemudian sangat jelas dari stres. Akibatnya atau gejala yang paling ditimbulkan umpamanya, depresi, kebodohan, dan suka menunda-nunda pekerjaan

3) Gejala perilaku

Gejala stres yang disamakan dengan perilaku meliputi perubahan yang timbul dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan keluar-masuknya karyawan, juga pergantian dengan rutinitas yang lain, dan konsumen alkohol, berbicara lancar, khawatir dan gangguan tidur.

---

<sup>12</sup> Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Tim indek. Cek ke-1 (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia Group 2003), h. 383



John Supriharto dan kawan-kawan, dalam bukunya menyebutkan, ada lima kategori potensi konsekuensi (akibat) stres, yaitu:<sup>13</sup>

a) *Subjective Effects*, akibat subjektif ini berupa kecemasan, agresif, acuh tak acuh, kebosanan, depresi kelelahan, frustrasi, kemarahan, rendah diri, gugup dan perasaan kesepian

b) *Cognitive Effects*, akibat kognitif ini berupa ketidak sanggupan untuk mengeluarkan kesimpulan yang sehat, sulit berkonsentrasi, sangat peka terhadap kritik dan rintangan-rintangan mental.

c) *Behavior Effects*, akibat perilaku kecenderungan menanggapi peristiwa menyedihkan, alkohol, penyalahgunaan obat-obat, sikap yang kurang sehat.

d) *Psychology effects*, akibat psikologi bisa berupa bertambahnya denyut jantung, kenaikan kadar gula, tekanan darah tinggi, berkeringatan tubuh panas dingin.

e) *Organizational Effects*, akibat keorganisasian dapat berupa ketidak hadirannya, produksi yang menurun (rendah) disingkirkan dari rekan dan berkurangnya komitmen serta kesetiaan terhadap organisasi.

Dari berbagai gejala tersebut pada umumnya akan mendapatkan berbagai gejala yang tidak normal pada diri seseorang atau karyawan yang merasakan stres yang tidak teratasi. Artinya karyawan yang berkaitan akan menjumpai beraneka gejala negatif yang berpengaruh pada prestasi kerjanya.

#### e. Pengukuran Stres dalam Penelitian

Pengukuran stres baik *on the job* maupun *off the job* adalah dengan melihat kondisi yang terjadi pada karyawan tersebut yaitu sebagai berikut:<sup>14</sup>

<sup>13</sup> John Supriharto, *Penilaian pelaksanaan pekerjaan dan pengembangan karyawan*, (Yogyakarta: BPFE), h. 145

<sup>14</sup> T Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-2, (Yogyakarta:BPFE), h. 173

- 1) Agresif, yaitu suatu pendirian yang mudah menyerang, dalam kondisi seperti ini tidak dapat menerima orang lain.
- 2) Tekanan, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang sebaiknya segera diselesaikan
- 3) Suntuk, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan pekerjaan yang menonton dan menginginkan adanya perubahan.
- 4) Rasa tidak puas, dalam suatu keadaan pekerjaan yang tidak memenuhi pengharapan dan pekerjaan yang tidak cocok terhadap keadaan atau situasi.
- 5) Mudah terkejut, yaitu kondisi karyawan yang selalu melamun disebabkan banyaknya masalah, baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan sehingga terkejut apabila mendapat sapaan dari rekan kerja.
- 6) Sulit berkonsentrasi, yaitu kondisi yang timbul dari ruangan kerja yang tidak mendukung.
- 7) Depresi, yaitu kondisi yang mempengaruhi kehidupan individu yang bersangkutan dan dapat menyerah pada upaya bunuh diri.
- 8) Sulit mengambil keputusan, yaitu kondisi dimana karyawan yang sudah mengalami overload dikarenakan berbagai tuntutan pekerjaan sehingga sulit mengambil keputusan.
- 9) Mudah tersinggung, yaitu kondisi perasaan seseorang yang mudah tersentuh emosional karena perilaku tertentu dari seseorang.
- 10) Gelisah, yaitu kondisi yang disebabkan adanya perasaan yang tidak enak, baik dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan.
- 11) Pelupa, yaitu kondisi adanya banyak masalah pekerjaan baik dari rekan kerja maupun pimpinan.

12) Pesimis, suatu kondisi pekerjaan yang di sebabkan adanya tugas-tugas baru yang membuat patah semangat dalam mengerjakan tetapi masih tetap berusaha untuk menyelesaikannya.

13) Menutup diri, yaitu kondisi karyawan yang disebabkan adanya masalah, baik dari pekerjaan ataupun keluarga yang tidak ingin diceritakan dengan rekan sekerjanya.

#### f. Cara Mengatasi Stres Kerja

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, situasi stres tidak selamanya berdampak, khususnya pada penampilan kerja. Stres bisa berdampak positif atau negatif tergantung pada reaksi karyawan dan sifat stres itu sendiri, apakah tergolong stres ringan atau berat. Oleh karena itu, bagi pihak manajer termasuk karyawan itu sendiri dibutuhkan cara-cara untuk mengatasi stres kerja yaitu:

*Pertama* taktik yang bersifat personal, yakni strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individu. Strategi individu ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:<sup>15</sup>

1) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seseorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya time out terlebih dahulu. Cara time out ini bisa bermacam-macam, seperti istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka dengan air dingin atau berwudhu bagi orang Islam dan sebagainya. Atau, melakukan kegiatan-kegiatan lain yang bisa mengendurkan ketegangan, mendengarkan musik, nonton televisi.

2) Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan dirumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan

---

<sup>15</sup>Baron, Gerald Greenberg, Behavior in Organisation: *Understanding and Managing the Human Side of Work*, third edition, (Boston: Allyn and Bacon), h.246

relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Lebih jauh, jika para karyawan sudah mampu mentransfer perasaan rileks kesituasi stres di perusahaan maka mampu beradaptasi dengan perasaan-perasaan semacam itu. Dengan melakukan mediasi, para karyawan dapat memanfaatkan media meditasi itu untuk mendapatkan posisi yang pas dan enak. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa atau mantra yang dipercayai. Perlu diingat, dalam meditasi. Posisi atau postur tubuh tertentu sangat diperlukan agar diperoleh kenyamanan dan memudahkan melakukan hubungan transendental.

3) Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi garam dan makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan sayur-sayuran dan sebagainya. Banyak melakukan olahraga seperti lari secara rutin, tenis, bulu tangkis dan sebagainya.

*Kedua*, strategi berdasarkan organisasi. Seperti yang telah diungkapkan dalam faktor penyebab stres, lingkungan organisasi mempunyai urutan yang cukup besar pada situasi stres kerja. Oleh karena itu untuk membangkitkan strategi organisasi, dibutuhkan pemahaman menyeluruh tentang karakteristik organisasi terlebih dahulu. Adapun cara untuk mengatasi stres yang terjadi dalam organisasi yaitu:<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>Minner, John B., *Organisational Behavior: Performance and Productivity*, (New York: Random House, Inc), h.412

1) Melakukan perubahan fungsi dan struktur organisasi, seperti melakukan desentralisasi. Desentralisasi ini dapat mengurangi stres pada pegawai karena para pegawai dapat berpartisipasi lebih banyak dan secara aktif dalam proses pengambilan atau pembuatan keputusan, khususnya keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan bidang mereka. Dengan demikian, hal ini dapat mengurangi rasa kurang percaya diri dan perasaan tidak mampu.

2) Melakukan perubahan pada pekerjaan-pekerjaan tertentu. Sifat bisa bersumber dari perasaan bosan karena melakukan pekerjaan berulang-ulang. Karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama dalam waktu lama akan bosan dan merasa tidak ada tantangan baru. Untuk itu perlu pekerjaan, misalnya melakukan pengayaan pekerjaan (usaha untuk mengembangkan atau memperbanyak scope pekerjaan) atau melakukan pembatasan perpindahan kerja ke tempat-tempat yang tidak disukai karyawan.

3) Melakukan program kebugaran jasmani bersama, tentu saja yang dikelola secara resmi oleh pihak perusahaan, seperti lari bersama dan yang lainnya.

*Ketiga* strategi dukungan sosial. Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh. Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluhan kesahnya.<sup>17</sup>

#### g. Indikator Stres Kerja

Stres kerja merupakan konflik dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan pada suatu kesempatan, kendala atau gugatan yang

---

<sup>17</sup> Landy, Frank J., *Psychology of Work Behavior* (California: Books/Cole Publishing Company), h. 625

bersangkutan dengan apa yang diinginkannya dan perolehannya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres kerja diukur dengan beberapa indikator.

Indikator variabel stres kerja:<sup>18</sup>

Stres kerja yang berasal dari dalam lingkungan perusahaan “*on-the job* (pada pekerjaan)” adalah:

- 1) beban kerja yang berlebihan
- 2) frustrasi
- 3) tekanan atau desakan waktu
- 4) konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 5) kualitas supervise yang jelek

Stres kerja yang berasal dari lingkungan perusahaan “*off-the-job* (dari luar pekerjaan)” adalah:

- a. kekuatiran finansial
  - b. masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
  - c. masalah perkawinan (misal, perkawinan)
  - d. masalah-masalah pribadi
  - e. perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
2. Kinerja Karyawan
- a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu mengemukakan kinerja merupakan perolehan kerja dalam kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melakukan kewajibannya sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-2, (Yogyakarta:BPFE), h. 200

<sup>19</sup> Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet-1, h. 157

Kinerja merupakan keluaran yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan dalam jangka tersendiri.<sup>20</sup> Menurut Hamid kinerja karyawan merupakan pendapatan kerja dengan kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh pekerja dalam pelaksanaannya sama seperti kewajiban yang sudah diberikan kepadanya.<sup>21</sup>

Pekerjaan merupakan jalan untuk menghasilkan peruntungan dan mata pencarian yang layak. Dapat dikatakan bahwa bekerja merupakan tanggung jawab serta kehidupan. Islam membuat bekerja sebagai suatu keharusan individu. Rasulullah juga berpesan menerapkan bijaksana dalam memberikan bayaran kerja dan mematuhi pembayarannya. Fondasi utama yang ditetapkan Islam untuk menentukan perolehan kehidupan (makanan pokok) manusia yaitu bekerja.<sup>22</sup> Dalam Al-Qur'an: QS At-Taubah: 105 (tentang pekerjaan yang mulia dan menjadikannya sebagai sumber rezeki yang halal) yang berbunyi:

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

Terjemahan: 105. Dan Katakan lah: "Bekerja lah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.<sup>23</sup>

Tafsiran Qs. At-taubah (9)105, yaitu

<sup>20</sup> Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet-1: CAPS (Yogyakarta: 2016), h. 98

<sup>21</sup> Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. (Yogyakarta: 2014 CV.Budi Utama), h. 105

<sup>22</sup> Abdul Hamid Musri, *SDM Yang Produktif, "Pendekatan Al-Qur'an dan Sains"*, Cet-1, (Jakarta: Gema Insani Press), h. 327

<sup>23</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (bandung: CV Diponegoro, 2015), h. 203

Islam memerintahkan berusaha secara halal dengan sekuat tenaga. Dilarang malas-malas berpangku tangan. Ayat ini menegaskan keharusan berusaha. Islam membolehkan mempunyai harta kekayaan sesuai dengan hasil usaha setiap pribadi. Jadi tidak seperti semestinya komunisme, dimana orang hanya mengutamakan dirinya sendiri, tidak mau tahu dengan kepentingan umum.<sup>24</sup> Ayat diatas menerangkan bahwa setiap pekerjaan yang diperbuat akan mendapatkan hasil yang sesuai terhadap pekerjaan dan penilaian hasil kerja seseorang pada suatu organisasi pantas dengan tugas dan kewajiban dalam rangka meraih target organisasi.

#### b. Unsur-Unsur Yang Digunakan Dalam Penelitian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, Unsur-unsur yang digunakan dalam penelitian kinerja karyawan yaitu:<sup>25</sup>

- 1) Prestasi. Penilaian perolehan kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan karyawan jalannya bisa lebih bermanfaat maupun berhasil guna.
- 2) Bekerja sama. Penilaian kesanggupan karyawan berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal dalam maupun luar sehingga hasil kerjanya lebih baik
- 3) Kecekapan. Penilaian dalam menyatukan bagian-bagian yang berhubungan dalam mengatur kebijaksanaan didalam keadaan manajemen.
- 4) Tanggung jawab. Penilaian kesanggupan karyawan dengan mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekan hasil kerjanya, saran atau prasarana dapat dimanfaatkan serta perilaku pekerjaan.

#### c. Tujuan Penilaian Kinerja

<sup>24</sup> Oemar Bakry, *Tafsir Rahmat*, (Bandung: Mutiara, 1982), h.383

<sup>25</sup>Hasibuan, Melayu S.P. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : PT Aksara, 2001), h. 59



Menurut Justine T Sirait menyebutkan beberapa alasan pentingnya penilaian kinerja, yaitu:<sup>26</sup>

- 1) Memberitahukan penerangan untuk keputusan promosi dan gaji.
- 2) Memberikan kesempatan bagi karyawan itu sendiri dan supervisornya untuk melihat perilaku yang berhubungan pada pekerjaan.
- 3) Penilaian kinerja perilaku merupakan pusat bagi proses rancangan karier.
- 4) Memperbaiki prestasi kerja
- 5) Untuk bahan menetapkan kebutuhan latihan dan perkembangan melalui penilaian kinerja, kita boleh menentukan materi latihan dan pembinaan.
- 6) Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier pegawai yang sekarang bekerja dibanding X yang sebenarnya ahli dibidang Y, maka sebenarnya pegawai tersebut dapat diarahkan untuk pekerjaan dibidang X.
- 7) Untuk bisa dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan, mencegah adanya diskriminasi.

#### d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu<sup>27</sup>:

- 1) Kualitas pekerjaan (*Quantity Of Work*), adalah tingkat baik dan buruknya beberapa pekerjaan yang berikan untuk seorang karyawan dan bisa dilihat dalam aspek kecermatan dan kerapihan kerja, keterampilan dan kepiawaian.
- 2) Kuantitas pekerja, merupakan seberapa besarnya kewajiban kerja dan banyaknya tugas yang akan diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur menurut

<sup>26</sup>Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cet. ke-1 (Jakarta: PT.Grasindo, 2006). h.129.

<sup>27</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D). Bandung: Alfabeta 2009, h.209

kesanggupan secara kuantitatif dengan memperoleh hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3) Pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*), yaitu proses penugasan karyawan yang sebanding dengan *background* pendidikan dan keterampilan pada suatu pekerjaan. Hal ini dilihat dari kebolehan karyawan tentang memahami hal-hal yang berkaitan terhadap kewajiban yang mereka lakukan.

4) Kerja Sama Tim (*Teamwork*), memandang bagaimana seorang karyawan bekerja kepada orang lain sampai menghabiskan sebuah pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas vertikal ataupun kerjasama dengan pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal sebagai faktor pendukung dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antara atasan organisasi dengan pegawai terjalin suatu koneksi agar kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5) Kreativitas (*Creativity*), adalah keahlian seorang karyawan dengan melengkapi pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dinilai bisa secara efektif dan efisien serta mampu melakukan pergantian baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6) Inovasi (*Innovation*), kemampuan menghasilkan pergeseran baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini dijuluki dari pemikiran cerdas dalam mengelola permasalahan organisasi.

7) Inisiatif (*Initiative*), melingkupi beberapa aspek seperti kepandaian untuk melakukan tindakan yang benar dalam menghadapi kekacauan, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kesanggupan untuk melakukan tahap pertama dalam kegiatan.

Sedangkan Supardi mengemukakan beberapa faktor pengukuran prestasi kerja atau kinerja yaitu:<sup>28</sup>

- 1) Kualitas kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar ketelitian, kecepatan, pengembangan alat kebenaran serta pemahaman kertas kerja.
- 2) Kuantitas kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar prestasi menurut target, tugas ekstra dan tugas baru.
- 3) Pengetahuan, penilaian terhadap karyawan atas dasar pemahaman persyaratan hasil kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan kerja, penggunaan alat perlengkapan kerja, dan pengetahuan teknis yang berhubungan dengan kerja.
- 4) Penyesuaian pekerjaan, penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan melaksanakan tugas diluar kerja, kecepatan berfikir dan bertindak, penyesuaian dan pemahaman tugas baru.
- 5) Kendala bertugas, penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan mengikuti prosedur dan peraturan kerja dalam tugas yang sulit, kemampuan dalam memecahkan masalah, inisiatif, kerajinan dan kedisiplinan.
- 6) Hubungan kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar hubungan kerja karyawan terhadap rekan sekerja baik atasan maupun bawahan.
- 7) Keselamatan kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar sikap dan perhatian karyawan menyangkut keselamatan kerja dalam perusahaan.

Dengan demikian, dengan adanya pengukuran kinerja karyawan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

e. Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) Staf

---

<sup>28</sup> Supardi, *Manajemen Personalia II*, (Yogyakarta: BPPE UII, 1989), h. 68-69

Tugas Pokok dan Fungsi secara umum merupakan hal-hal yang harus bahkan wajib dikerjakan oleh seorang anggota organisasi atau pegawai dalam suatu instansi secara rutin sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan program kerja yang telah dibuat berdasarkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi.<sup>29</sup>

Berdasarkan definisi diatas bahwa tugas pokok adalah satuan pekerjaan atau kegiatan yang paling utama dan rutin dilakukan oleh para pegawai dalam sebuah organisasi yang memberikan gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi demi mencapai tujuan tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa Tugas Pokok dan Fungsi tersebut adalah kesatuan pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai yang memiliki aspek khusus serta saling berkaitan satu sama lain menurut sifat atau pelaksanaannya untuk mencapai tujuan tertentu dalam sebuah organisasi.

Setiap pekerjaan memiliki tugas yang cukup komplit, mengenai tata kelola administrasi organisasi. Tidak hanya mengurus dokumen saja tapi juga melayani masalah kebutuhan atau sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja. Staf adalah seorang yang memberikan saran dan pelayanan kepada fungsi lini dalam suatu organisasi. Telah ditemukan bahwa ada dua kelompok tenaga kerja staf. Kelompok pertama adalah mereka yang tugas utamanya bersifat menerjemahkan tugas pokok menjadi aktifitas, sedangkan yang lain bertugas melakukan kegiatan penunjang demi lancarnya roda organisasi dan mekanisme kerjasama yang harmonis baik secara kuantitatif maupun kualitatif kedua kelompok ini mempunyai peran penting dalam merealisasikan organisasi.

Tugas yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu sebagai berikut:

---

<sup>29</sup> Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa 2001), h.137.

- 1) Mengumpulkan data (fakta).
- 2) Mempersiapkan instruksi tertulis dan dokumen lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan yang merupakan realisasi dari rencana yang sudah ditetapkan.
- 3) Mengusulkan alternative tindakan.
- 4) Mendiskusikan rencana-rencana yang sedang dipikirkan dengan berbagai hak dan memperoleh kesepakatan mereka.
- 5) Memberikan informasi dan nasehat kepada petugas operasional mengenai pekerjaan tugas yang telah dilegalisasikan kepada mereka.



#### f. Hak-hak Kinerja Karyawan Menurut Undang-undang

Melihat dunia bisnis di Indonesia, tentu tidak lepas dari perilaku bisnisnya. Secara langsung, terhadap organisasi dengan karyawan yang menjadi tenaga kerja dari organisasi tersebut. Dalam ekosistem ini, Negara kemudian masuk sebagai pembantu “aturan main” agar setiap pihak memahami benar terkait hak dan kewajibannya. Dengan dasar inilah kemudian ada yang dinamakan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya, Undang-undang Ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan buku untuk kedua belah pihak, baik organisasi maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Tentu, dalam prakteknya, regulasi buku ini wajib jadi panduan utama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-undang Ketenagakerjaan sendiri juga mengalami berbagai perubahan dari revisi sesuai dengan evaluasi yang terjadi di lapangan.

#### 1. Hak Karyawan Perusahaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan

Secara singkat, organisasi memiliki hak yang tercantum dalam uraian Undang-undang Ketenagakerjaan, yakni UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang kinerja karyawan. Hak-hak tersebut antara lain adalah sebagai berikut:<sup>30</sup>

- a) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan.
- b) Perusahaan berhak untuk memerintah atau mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target.
- c) Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja, buruh, karyawan jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

---

<sup>30</sup> Dekan Perwakilan Rakyat Indonesia dan Presiden Republik Indonesia, memutuskan: Menetapkan: *Undang-undang Tentang Tenaga Karyawan* Nomor 13 tahun 2003

Tiga hal di atas adalah sedikit kutipan mengenai hak yang dimiliki organisasi. Jelas, setiap poinnya memilih penjabaran yang rinci jika dilihat pada regulasi buku yang tertulis.

## 2. Hak Karyawan Lainnya.

Disisi lain, karyawan atau pekerja juga memiliki hak yang dicantumkan dalam regulasi tersebut. Menurut Undang-undang ketenagakerjaan, karyawan setidaknya memiliki hak sebagai berikut.<sup>31</sup>

### a) Menjadi anggota sekitar tenaga kerja

Dalam regulasi disebutkan bahwa setiap karyawan berhak menjadi anggota atau membentuk serikat tenaga kerja. Setiap karyawan diperbolehkan untuk mengembangkan potensi kerja sesuai dengan minat dan bakat. Karyawan juga mendapatkan jaminan dari perusahaan dalam hal kesehatan, keselamatan, moral, kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat berdasarkan norma serta nilai keagamaan dan kemanusiaan

Hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 pasal 104, terkait pekerjaan dan UU Nomor 21 tahun 2000 mengenai serikat pekerjaan.

### b) Jaminan sosial dan keselamatan kesehatan kerja (K3)

Karyawan juga berhak mendapatkan jaminan sosial yang berisi tentang kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pemeliharaan kesehatan. Sekarang ini, implementasi hak karyawan bidang jaminan sosial dan K3 adalah berupa BPJS. Anda sebagai pemilik organisasi atau pemberi kerja wajib mendaftarkan setiap karyawan sebagai anggota BPJS dalam rangka pemenuhan hak ini.

Hak karyawan yang satu ini tercantum dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, UU Nomor 03 tahun 1992, UU Nomor 01 tahun 1970, ketetapan

---

<sup>31</sup> Dekan Perwakilan Rakyat Indonesia dan Presiden Republik Indonesia, memutuskan: Menetapkan: *Undang-undang Tentang Tenaga Karyawan* Nomor 13 tahun 2003

Presiden Nomor 22 tahun 1993, Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 dan Peraturan Menteri Nomor 4 tahun 1993 dan Nomor 1 tahun 1998.

c) Menerima upah yang layak

Tercantum dalam permen Nomor 1 tahun 1999 pasal 1 ayat 1, UU Nomor 13 tahun 2003, PP tahun 1981, Peraturan menteri nomor 01 tahun 1999 dan paling baru adalah permenaker Nomor 1 tahun 2007

d) Membuat perjanjian kerja atau PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan)

Hak karyawan atau pekerja ini tercantum dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan juga UU Nomor 21 tahun 2000. Karyawan yang telah tergabung dalam serikat pekerjaan memiliki hak untuk membuat perjanjian kerja yang dilaksanakan berdasarkan proses musyawarah.

e) Hak atas perlindungan keputusan PHK tidak adil

Hak ini tercantum dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor SE 907/Men.PHK-PPHI/X/2004. Setiap karyawan berhak mendapat perlindungan dan bantuan dari pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja bilamana mengalami PHK secara tidak adil.

f) Hak karyawan perempuan seperti libur PMS atau cuti hamil

Secara umum hak ini tercantum dalam UU Nomor 13 tahun 2003 pasal 76 Ayat 2 yang mengatakan bahwa organisasi dilarang mempekerjakan perempuan hamil yang bisa berbahaya bagi kandungannya dan dirinya sendiri.

Selain poin tersebut, pada Pasal 82 Ayat 2 Nomor 13 tahun 2003 juga menyebutkan perihal hak cuti keguguran. Selanjutnya pada UU Nomor 3 tahun 1992 mengatur tentang hak biaya persalinan yang bisa didapat oleh karyawan. Pada Pasal 83 UU Nomor 13 tahun 2003 juga masih membicarakan mengenai



hak karyawan perempuan yakni terkait hak menyusui. Terakhir adalah hak cuti menstruasi yang diatur dalam pasal 81 UU Nomor 13 tahun 2003.

g) Pembatasan waktu kerja, Istirahat, Cuti dan Libur

Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 79, hak ini dicantumkan secara jelas. Perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada setiap karyawan. Secara jelas misalnya, terkait waktu istirahat, disebutkan bahwa karyawan memiliki hak untuk mendapatkan istirahat antara jam kerja minimal setengah jam setelah bekerja selama empat jam.

Dengan mengetahui hak setiap pihak, tentu anda bisa menentukan langkah strategis dan pengambilan keputusan yang melibatkan perusahaan anda dan karyawan di dalamnya. Seperti misalnya dalam pengaturan pemberian hak cuti dan libur, anda bisa merundingkan serta mendiskusikan hak karyawan berkenaan dengan cuti dan libur.

g. Batas Waktu Kinerja Karyawan

Peraturan Menteri tenaga kerja dapat mencakup banyak hal. Beberapa diantaranya yaitu membahas tentang jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, upah, pesangon, PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), cuti dan hal lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan di Indonesia dan luar negeri. Peraturan ini dibuat untuk mensejahterakan para pekerja dan menciptakan keteraturan. Beban kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan di masing-masing organisasi juga berbeda-beda. Ada yang bekerja dari pagi hingga sore, ada yang bekerja sampai malam, dan bahkan ada yang harus tetap bekerja di hari libur. Hal tersebut tergantung pada di bidang apa organisasi tersebut bergerak. Tak jarang kita pun harus lembur jika memang dituntut untuk demikian.

Peraturan mengenai ketenagakerjaan telah diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85. Dimana Pasal 77 Ayat 1, UU No. 13/2003 mewajibkan setiap organisasi untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini mengatur 2 sistem, yaitu:

- 1) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
- 2) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja bisa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur

Ketentuan waktu kerja diatas juga hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam dimulai dan berakhir. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

#### h. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja (*performance indicator*) Kadang-kadang dipengaruhi digunakan secara bergantian terhadap takaran kerja (*performance indicator*). Pengukuran kinerja berkaitan pada perolehan yang dikuantitatifkan atau menjalankan data sesudah kejadian. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut

pandang *prospektif* (harapan kedepan) dari pada *retrospektif* (melihat kebelakang).<sup>32</sup> Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

#### 1. Tujuan

Tujuan adalah situasi yang lain secara efektif dicari seorang individu dan organisasi untuk dicapai. Penjelasan tersebut menyusun arti bahwa tujuan bukanlah bentuk persyaratan, juga bukan merupakan satu keinginan, tujuan adalah suatu kenyataan yang membaik sehingga ingin dicapai di waktu yang akan mendatang. Sampai tujuan memperlihatkan arah dimana kinerja harus dilakukan.

#### 2. Standar

Standar memiliki arti utama karena mengatakan kapan suatu tujuan bisa diselesaikan. Standar ialah suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dinyatakan berhasil jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara kedua belah pihak.

#### 3. Umpan Balik

Antar tujuan, standar, dan umpan balik cenderung berkait. Umpan balik memberitahukan kenaikan, baik kualitas maupun kuantitas. Dalam memperoleh tujuan yang diartikan oleh standar. Tujuan yang bisa diterima para pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik yaitu pendapat yang dipakai dengan menilai perkembangan kinerja, standar kerja, dan penyelesaian tujuan. Dengan umpan balik dikerjakan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai perolehannya bisa dilaksanakan perbaikan kinerja.

#### 4. Alat atau sarana

---

<sup>32</sup>Wibowo, *Manajemen Kerja*, Ed. 3-5 (Jakarta; rajawali pers, 2011). h. 102

Alat atau sarana adalah sumber daya yang bisa dipergunakan untuk menolong mengisi tujuan pada akses. Alat atau sarana yaitu faktor pendukung untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, fungsi pekerjaan spesifik tidak bisa dikerjakan dan tujuan pun tidak bisa dipecahkan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin melakukan pekerjaan.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi adalah persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang diberi kepadanya dengan baik. Orang harus mengerjakan bukan karena hanya belajar terhadap sesuatu, orang harus dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi membolehkan seseorang melaksanakan kewajiban yang bersangkutan pada pekerjaan yang diinginkan agar meraih kesuksesan.

#### 6. Motif

Motif merupakan penyebab dorongan terhadap seseorang agar melaksanakan apapun. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, mengajukan umpan balik, mengerahkan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyajikan sumber daya yang diperlukan dan menghilangkan langkah yang menyebabkan disintensif.

#### 7. Peluang

Peluang perlu mendapat kesempatan untuk memperlihatkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyambungkan pada adanya kekurangan peluang untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas memperoleh prioritas lebih tinggi, memperoleh perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika tugas dijauhi sebab supervisor

kurang dipercaya mengenai kualitas atau keinginan memenuhi syarat berprestasi.<sup>33</sup>

Dari ketujuh indikator di atas, dua diantaranya sangat penting, yaitu, tujuan dan motif. Kinerja ditetapkan dengan tujuan mau dicapai dan untuk mengerjakannya diperlukan motif. Tanpa semangat motif untuk mencapai target, kinerja tidak mungkin berguna. Dengan begitu, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

#### i. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara kebetulan hal ini berarti bahwa stres memiliki kemungkinan untuk menganjurkan atau menggunakan pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah.

Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak merasa ditantang dengan perolehan sehingga kinerja bisa menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, seseorang merasa perlu menunjukkan segala keahliannya untuk berprestasi tinggi dan kemudian dapat menjalankan kewajiban dengan baik. Bagi seorang pimpinan desakan yang diberikan untuk karyawan haruslah disangkutkan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih pada keadaan wajar.

Lebih lanjut menurut Robbins Stephen P. stres berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antara stres kerja dan prestasi

---

<sup>33</sup>Wibowo, *Manajemen Kerja*, Ed. 3-5 (Jakarta; rajawali pers, 2011). h.105

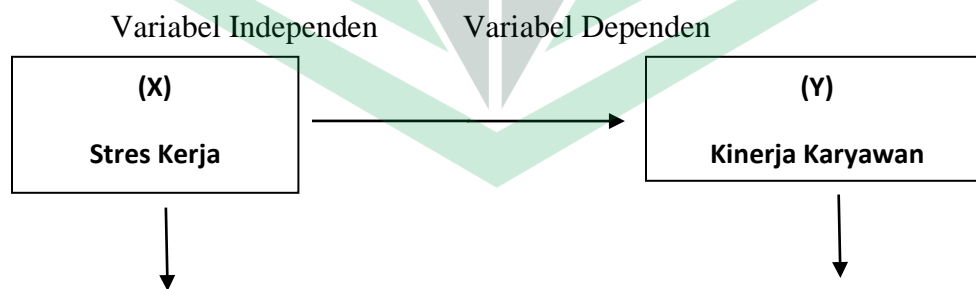
kerja. Di bawah ini hubungan stres dan prestasi kerja yang digambarkan dengan U terbalik.<sup>34</sup>

Logika yang mendasari U terbalik itu yaitu bahwa stres pada tingkat rendah sampai sedang mendorong tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi. Pada saat itu individu sering mengerjakan kewajibannya dengan lebih baik, intensif, dan lebih cepat. Tetapi bila stres itu lebih banyak akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun.

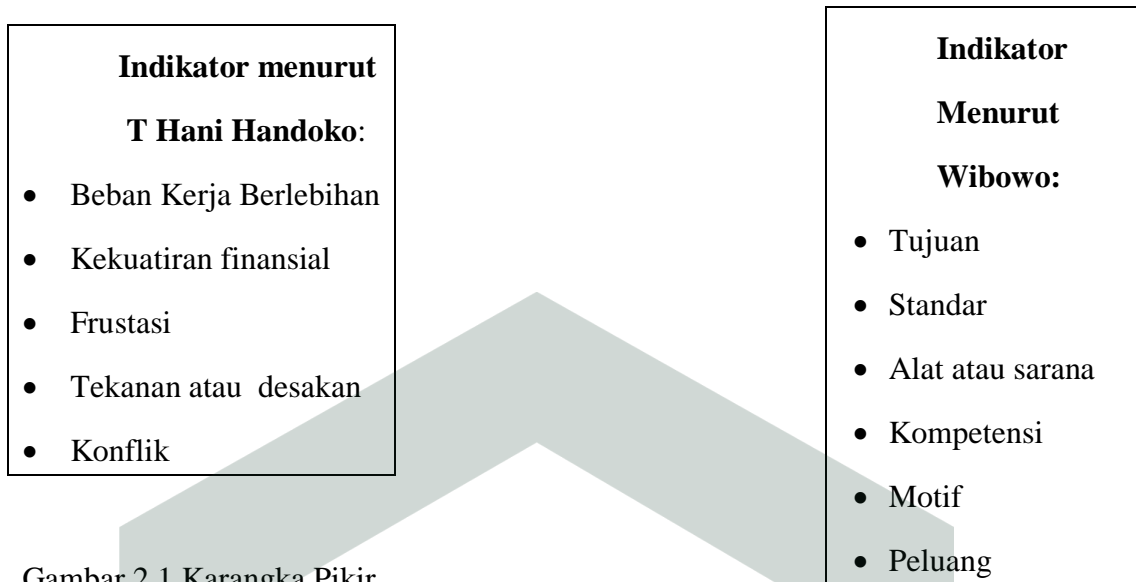
Pola U terbalik ini juga mengutarakan pendapat terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, maksudnya stres tingkat sedang justru bisa berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu bisa merobohkan seseorang serta mengganggu sumber daya kekuatannya.

### C. *Karangka Pikir*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh apa yang terjadi antara variabel independen yaitu stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



<sup>34</sup>Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Tim indeks. Cek ke-1 (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia Group 2003), h. 383



Gambar 2.1 Karangka Pikir

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Ha = Ada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ho = Tidak Ada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 2.1 di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja Karyawan Staf FEBI IAIN Palopo. Dan melakukan uji determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### ***A. Jenis Penelitian***

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dimana penelitian ini menggunakan metode survei dan kuesioner. Kuantitatif yaitu pemeriksaan yang mengutamakan kedalam data, meskipun populasi penelitian besar, tetapi dengan mudah bisa dianalisis, baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer, jadi pemecahan masalahnya didominasi oleh peran statistik.<sup>35</sup>

#### ***B. Lokasi dan waktu Penelitian***

- 1) Penelitian ini berlokasi di kampus IAIN palopo. Jl.Cempaka, Balandai, Bara, Kota Palopo.
- 2) Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September - November 2019

#### ***C. Definisi Operasional Variabel***

Definisi Operasional Variabel (DOV) adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang dipakai oleh peneliti untuk mengukur variabel penelitian.<sup>36</sup> Variabel penelitian yakni sesuatu yang dapat memiliki wujud macam-macam yang diangkat oleh penelitian agar dipahami sehingga memperoleh suatu informasi khusus mengenai persoalan itu, kemudian muncullah kesimpulan.

1. Stres Kerja yaitu tekanan yang dapat memunculkan ketidaksamaan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosional, cara berpikir, dan kesehatan seorang karyawan.

---

<sup>35</sup> H.Nur Asnawi & H. Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2011, h.20

<sup>36</sup>H.Nur Aswani & H.Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, (Malang: UIN\_MALIKI PRESS. 2011), h. 63



2. Kinerja Karyawan adalah sebuah kinerja secara maksimal yang didapat oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### ***D. Populasi Dan Sampel***

##### **1. Populasi**

Populasi (*population*) adalah kumpulan objek yang memperoleh masalah sasaran penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu sudah diangkat oleh penelitian agar dipelajari kemudian disimpulkan.<sup>37</sup> Dalam penelitian ini menggunakan jenis populasi tak terbatas yakni populasi yang memiliki sumber data yang tidak dapat ditentukan batasnya secara jelas dan kuantitatif.<sup>38</sup> Jadi populasi penelitian ini menggunakan seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) yang berjumlah 14 orang.<sup>39</sup>

##### **2. Sampel**

Sampel merupakan penggalan dari hasil dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi. Bila populasi terlalu besar, kemudian peneliti kurang bisa mempelajari sekaligus yang berada di populasi, keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti bisa memakai sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>40</sup>

Peneliti menggunakan semua staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo sebagai populasi, sehingga peneliti menggunakan teknik probability sampling yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sampel.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> H.Nur Asnawi & H.Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, h. 112

<sup>38</sup> H.Nur Asnawi & H.Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, h. 117

<sup>39</sup> Misnawati, ST., MM. Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo.

<sup>40</sup> H.Nur Asnawi & H.Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, h. 116

<sup>41</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Dengan Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: STAIN Po Press, 2012), h. 43

### ***E. Teknik Pengumpulan Data***

Teknik dan cara pengumpulan data terhadap penelitian memakai kuesioner yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan untuk seseorang yang siap memberitahukan respon (responden) sama pada permintaan pengguna.<sup>42</sup> Teknik penghimpunan data sebagai jalan paling strategis untuk penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah menghasilkan data.

Penelitian kuantitatif dengan rancangan non eksperimen, pengumpulan data dikerjakan agar menghasilkan deskripsi, gambaran maupun lukisan dengan sistematis, faktual dan akurat terhadap fakta, sifat serta penghubung antara fenomena yang diteliti.<sup>43</sup> Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini merupakan teknik angket, sehingga didalamnya terletak kuesioner yang diberikan untuk responden yang siap memberi data yang dibutuhkan peneliti, dalam kuesioner diukur dalam skala likert (Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju).

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Suharsimi Arikunto dalam tesis Masniar mengemukakan bahwa angket merupakan beberapa keterangan tertulis yang dipakai agar menghasilkan keterangan responden tentang makna laporan terhadap dirinya maupun sesuatu yang diketahui.

### ***F. Instrumen Penelitian***

#### **1. Skala Pengukuran Instrumen**

Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam suatu penelitian dapat berupa kuesioner, sehingga skala pengukuran instrumen

---

<sup>42</sup> Fayruzah EL-Faradis, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Guru di Tarbiyah Muallimin Al-Amien Prenduan*, (UIN: Malang, 2016), h. 64

<sup>43</sup> Masniyar, *Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (IAIN Palopo, 2016), h. 55

adalah menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkat data. Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu terdapat 5 skala atau alternative penelitian yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netreal (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Skor alternative jawaban instrument

Tabel 3.1 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### G. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas memperlihatkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur.<sup>44</sup> Instrumen yang valid berarti alat ukur yang dipakai untuk memperoleh data adakah valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat dipakai mengukur apa yang seharusnya diukur.<sup>45</sup>

Adapun standar pertimbangan kepastian valid atau tidak valid bisa ditemukan pada cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi  $r$  di atas 0,30 sehingga bisa disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid

<sup>44</sup>H.Nur Asnawi & H. Mashuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* h.169

<sup>45</sup> H.Nur Asnawi & H. Mashuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* h.169

sebaliknya bila korelasi  $r$  dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan butiran instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.<sup>46</sup>

Uji validitas dapat digunakan untuk mengetahui kelayakan butiran-butiran pernyataan atau pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dalam pengujian validitas ada beberapa kriteria yaitu, jika koefisien *product moment* melebihi 0,3, koefisien korelasi *product moment*  $>$   $r$ -tabel, nilai signifikan  $\leq \alpha$ .<sup>47</sup> Hasil uji validitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS For Window versi 22 dengan melihat nilai dari *corrected item total correlation*. Dalam menguji validitas dari kuesioner penelitian menggunakan sampel responden sebanyak 14 orang, berdasarkan hasil pengelolaan data maka nilai uji validitas yang diperoleh dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a) Stres Kerja (X)

Tabel 3.2 Uji Validitas Stres Kerja (X)

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Item 1	0,617	0.532	VALID
Item 2	0,566	0.532	VALID
Item 3	0,749	0.532	VALID
Item 4	0,879	0.532	VALID
Item 5	0,896	0.532	VALID
Item 6	0,726	0.532	VALID

<sup>46</sup>H.Nur Asnawi & H. Mashuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* h.170

<sup>47</sup>Neuneung Ratna Hayati, "*Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*",(Bandung: Universitas Widyatama,2010). h. 112

Item 7	0,696	0.532	VALID
Item 8	0,698	0.532	VALID
Item 9	0,824	0.532	VALID
Item 10	0,561	0.532	VALID
Item 11	0,631	0.532	VALID
Item 12	0,729	0.532	VALID
Item 13	0,800	0.532	VALID
Item 14	0,701	0.532	VALID

Berdasarkan tabel 3.2 di atas, secara keseluruhan item pertanyaan variabel **X** dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari pada  $r_{tabel}$ .

b) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

<b>Item Pertanyaan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
Item 1	0,811	0.532	VALID
Item 2	0,755	0.532	VALID
Item 3	0,795	0.532	VALID
Item 4	0,880	0.532	VALID

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, secara keseluruhan item pertanyaan variabel **Y** dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $r_{tabel}$ .

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha ( $\alpha$ )  $> 60\%$  (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable sebaliknya *cronbach's alpha* ( $\alpha$ )  $< 60\%$  (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.<sup>48</sup> Untuk mengetahui suatu alat ukur reliabel dapat diuji dengan menggunakan program SPSS For Window versi 22 dengan memasukkan 14 jawaban responden.

### a) Stres Kerja (X)

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Stres Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,926	14

*Sumber: Data diolah dari spss tahun 2019*

Output SPSS tabel 3.4 diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha*  $0,926 > 0,60$ . Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja reliabel.

### b) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

<sup>48</sup>H.Nur Asnawi & H. Mashuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* h.170

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	4

Sumber: Data diolah dari spss tahun 2019

Output SPSS tabel 3.5 diatas menunjukkan *Cronbach's Alpha*  $0,823 > 0,60$ .  
Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kinerja Karyawan reliabel.

#### H. Teknik Analisis Data

##### 1. Uji Asumsi Klasik

###### a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam suatu bentuk regresi, variabel dependent, variabel independent dan keduanya memiliki distribusi normal atau tidak, uji normalitas dimaksudkan agar mengetahui kalau residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang dipakai untuk menguji normalitas dengan memakai uji kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji  $\geq 0.05$ , maka berdistribusi normal dan sebaliknya.<sup>49</sup> Teknik uji normalitas yang digunakan yaitu dengan bantuan program SPSS versi 22

###### b) Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila keadaan dimana asumsi tersebut tidak tercapai, dengan kata lain dimana ekspektasi dari error dan varians dari error yang berbeda tiap periode waktu. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah residual dari model yang terbentuk memiliki varians yang konstan atau tidak. Suatu model yang baik adalah model yang memiliki varians dari setiap gangguan atau residualnya konstanta. Dasar analisis yang digunakan adalah jika

<sup>49</sup>H.Nur Asnawi & H. Mashuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* h.178

pola tertentu seperti titik yang ada menyebar dibawah dan diatas angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>50</sup> Dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22

## 2. Uji Regresi Sederhana

Penelitian menggunakan regresi sederhana karena peninjauan ini ditemui dua variabel yaitu variabel stres kerja (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.<sup>51</sup> dengan analisis jalur yaitu suatu analisis jalur untuk menguji pengaruh antara stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Regresi menggunakan rumus:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = stres Kerja

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

e = standar error, yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk ke dalam metode tetapi ikut mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3. Uji hipotesis

### 1) Uji Signifikan Individual (Uji-T)

Uji t lakukan untuk menguji koefisien regresi secara individu. Pengujian dilakukan terhadap koefisien regresi populasi, apakah sama dengan nol, yang

<sup>50</sup>H.Nur Asnawi & H. Mashuri, *Manajemen Pemasaran (metodologi penelitian)*, h.178

<sup>51</sup>Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset. 2011), h. 39



berarti variabel bebas tidak mempunyai signifikan terhadap variabel terikat.<sup>52</sup>

Persyaratan uji-t yaitu:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.

## 2) Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Diperuntukan guna melakukan uji hipotesis koefisien regresi secara bersamaan, dengan kata lain digunakan untuk memastikan bahwa metode yang dipilih layak atau tidak untuk mengintegrasikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait.

## 3) Koefisien Determinasi (Uji- $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi (R square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan syarat hasil uji F dalam hasil regresi bernilai signifikan. Sebaliknya jika hasil dalam uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

---

<sup>52</sup>H.Nur Asnawi & H. Mashuri, *Manajemen Pemasaran (metodologi penelitian)*, h.182

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### a) Sejarah Singkat Kampus IAIN Palopo

Perguruan tinggi agama Islam Negeri yang ada di Kota Palopo sebelum berubah nama atau beralih status menjadi STAIN Palopo sebelum bernama fakultas Ushuluddin yang berdirinya diresmikan pada tanggal 27 maret 1968 dengan status filial dari IAIN Alauddin makassar. Beberapa bulan kemudian status tersebut ditingkatkan menjadi fakultas cabang, berdasarkan SK menteri Agama No. 168 tahun 1968, dengan sebutan fakultas ushuluddin IAIN Alauddin cabang palopo.

Selanjutnya dengan keluarnya surat keputusan Menteri Agama RI No. 65 Tahun 1982, status fakultas cabang ditingkatkan lagi menjadi fakultas madya dengan sebutan fakultas ushuluddin IAIN cabang Palopo. Dalam perkembangan selanjutnya dengan keluarnya PP. No. 33 Tahun 1985 tentang pokok-pokok organisasi IAIN Alauddin maka fakultas ushuluddin IAIN Alauddin cabang Palopo telah memiliki kedudukan hukum yang sama dengan fakultas-fakultas negeri lainya yang ada di Negara Republik Indonesia. Dengan perkembangan selanjutnya maka berdasarkan keputusan presiden RI No. XI tahun 1997, mulai tahun akademik 1997/1998 Fakultas Ushuluddin di Palopo beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) dan berdiri sendiri. Perihal status lembaga ini pada masa-masa yang akan datang.

Selanjutnya berdasarkan keputusan Presiden RI No. 14 tahun 2014 tentang perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Palopo menjadi Institut Agama

Islam Negeri, maka STAIN Palopo beralih menjadi IAIN Palopo pada tanggal 14 oktober 2014 dan diresmikan pada tanggal 23 mei 2015.

Pasca beralih menjadi IAIN Palopo, ada beberapa jurusan yang mengalami pemekaran, salah satunya adalah jurusan syariah pada awalnya jurusan syariah berdiri atas beberapa program studi ekonomi Islam, Perbankan Syariah, Hukum Keluarga Islam, dan Hukum Tata Negara Islam, akan tetapi salah satu syarat agar STAIN beralih menjadi IAIN adalah jumlah fakultas yang memadai. Sehingga Jurusan Syariah beralih menjadi Fakultas syariah yang terdiri dari Hukum Keluarga Islam, Hukum Tata Negara Islam dan Hukum Ekonomi Islam sedangkan program studi Ekonomi Islam dan Perbankan Syariah berada didalam naungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) bersama program studi baru yaitu Manajemen Bisnis Syariah.

b) Tokoh-Tokoh yang Memimpin IAIN Palopo

Tokoh Tokoh yang memimpin di STAIN Palopo sejak tahun 1968 bernama Fakultas Ushuluddin dengan status Filial dari IAIN Alauddin makassar sampai sekarang tahun 2017 yang bernama Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Yaitu sebagai berikut:

- a. K. H. Muh. Rasyad
- b. Dra. HJ. St. Ziarah Makkajareng
- c. Prof. Dr. H.
- d. M. Iskandar (1990-1995)
- e. Drs. H. Syarifuddin Daud, MA ( 1995-2005)
- f. Prof. Dr. H. M. Said Mahmud. Lc.,. MA. (2005-2010)
- g. Prof. Dr. H. Nihaya M.,. M. Hum. (2010-2014)
- h. Dr. Abdul Pirol, M. Ag (2014-2018)

i. Dr. Abdul Pirol, M. Ag (2018-2023)

1. Struktur Organisasi IAIN Palopo

a. Rektor IAIN Palopo

b. Senat IAIN Palopo

c. Wakil Rektor

i. Wakil Rektor Bidang Akademik

ii. Wakil Rektor Bidang Administrasi

iii. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan

d. Dekan Fakultas

1) Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah

2) Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

3) Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

4) Dekan Fakultas Syariah

e. Ketua Prodi

f. Program Pascasarjana

g. Lembaga LP2M

h. Lembaga LPM

i. Kabang Administrasi

j. Kasubag Administrasi

k. Kasubag Umum

l. Kasubag Kepegawain dan Mutasi

c) Visi dan Misi

VISI

Terkemuka dalam integrasi keilmuan berciri kearifan lokal

MISI

Menyelenggarakan pendidikan tinggi dan mengembangkan integrasi keilmuan yang berkualitas dan profesional yang berciri kearifan lokal. Mengembangkan bahan ajar yang berbasis penelitian yang bermanfaat bagi kepentingan akademik dan masyarakat. Meningkatkan peran institusi dalam pembangunan kualitas keberagaman masyarakat dan penyelesaian persoalan kemasyarakatan dengan mengedepankan keteladanan, menjunjung tinggi nilai-nilai.

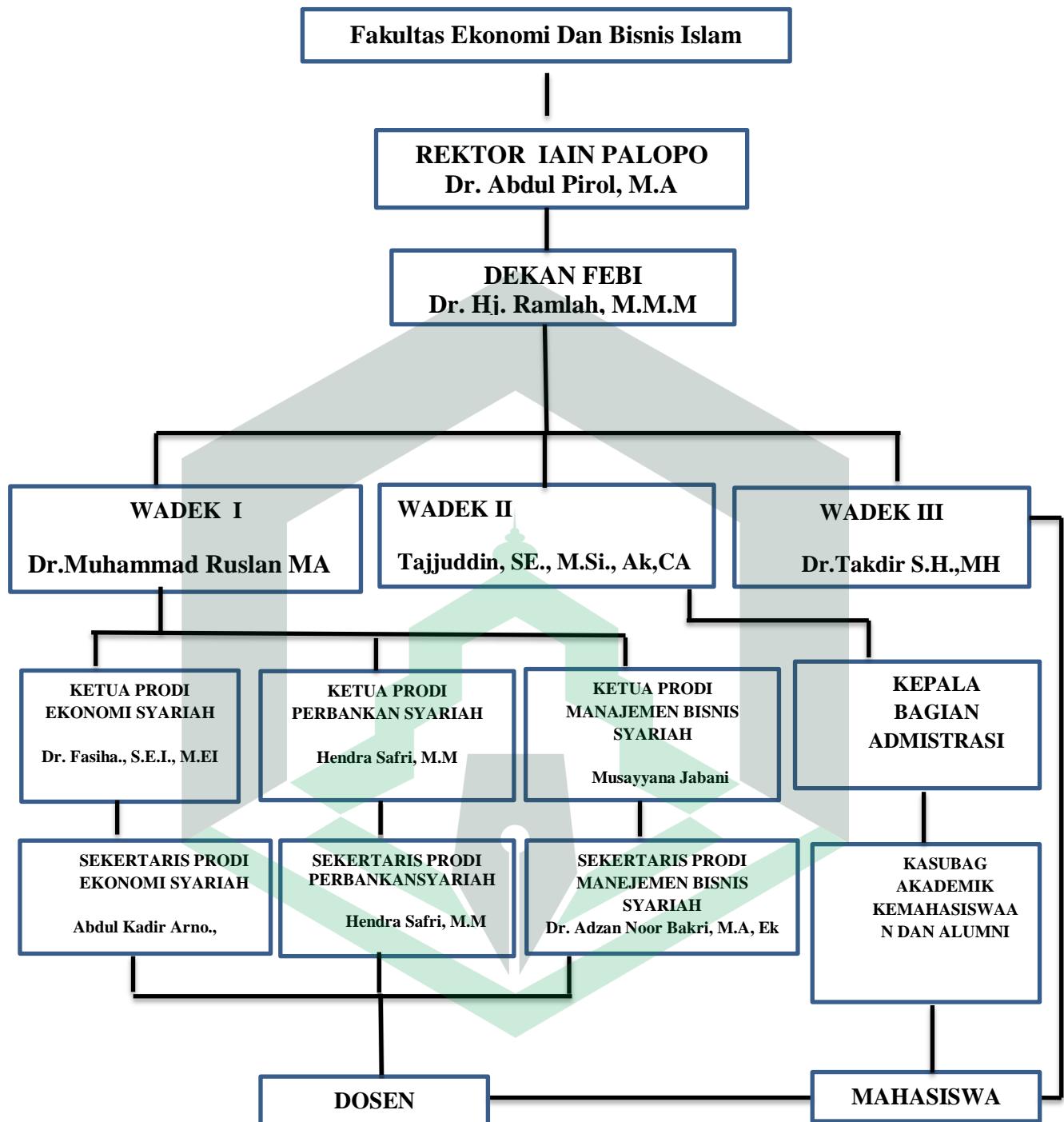
d) Nama dekan dan struktur organisasi FEBI

Tabel 4.1 Dosen/ Tenaga Pendidik FEBI IAIN Palopo

No	Nama	Nip	Jabatan
1	Dr. Hj Ramlah M., MM.	19619208 199403 2 001	Lektor Kepala
2	Dr. Takdir, SH., M. H	19790724 200312 1 002	Lektor Kepala
3	Dr. Rahmawati, M. Ag	19730211 200003 2 003	Lektor Kepala
4	Dr.MuhammadTahmid Nur.,M.Ag	19740630 200501 1 004	Lektor Kepala
5	Dr.Akhmad Syarif Iskandar.,M.M	19781127 200312 1 004	Lektor Kepala
6	Dr. Mahadin Shaleh., M.Si	19561217 198303 1 011	Lektor Kepala
7	Burhan rifuddin., SE., M.M	19670311 199803 1 001	Lektor Kepala
8	Tajjuddin, SE., M.Si., Ak,CA	19771212 200501 1 014	Lektor
9	Ilham, S.Ag., M.A	19731011 200312 1 003	Lektor
10	Muzayyana Jabbani, ST., M.M	19750104 200501 2 003	Lektor
11	Dr. Fasiha., S.E.I., M.EI	19810213 200604 2 003	Lektor
12	Zainuddin S, SE., M.Ak	19771018 200604 1 001	Lektor

13	Hendra Safri, M.M	19861020 201503 1 001	Dosen
14	Dr. Adzan Noor Bakri, M.A, Ek	19870618 201503 1 001	Dosen





Gambar 4.1 STRUKTUR ORGANISASI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

### 1) Deskripsi data responden

Responden dalam hal ini adalah Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo. Penulis mengambil sampel sebanyak 14 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini terdapat 3 karakteristik responden dalam hal ini yaitu jenis kelamin, usia, dan berdasarkan status staf.

Untuk memperjelas karakteristik responden tersebut maka disajikan tabel sebagai berikut:

#### a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase %</b>
Laki-laki	3	21%
Perempuan	11	79%
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa terdapat 14 responden yang diteliti, responden yang terbanyak adalah perempuan sebanyak 79% atau 11 orang staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo dan laki-laki sebanyak 3 orang atau sebesar 21%. Hal ini menunjukkan bahwa staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo yang menjadi sampel sebagian besar didominasi oleh perempuan.



## b. Usia responden

Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia responden</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase %</b>
20-30 tahun	8	58%
31-40 tahun	3	21%
41-50 tahun	3	21%
<b>Tolat</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 8 orang atau 58%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 3 orang atau 21%, dan responden yang berusia 41-50 berjumlah 3 orang atau 21%, jadi total responden sebanyak 14 orang.

## c. Berdasarkan Status Staf

Tabel 4.4 Jawaban Responden Berdasarkan Status

<b>Status Staf</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase %</b>
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	5	35%
Honorar	8	58%

Relawan	1	7%
<b>Tolat</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa responden yang berstatus Honorer sebanyak 8 orang atau 58%, responden yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 5 orang atau 35%, sedangkan responden yang bekerja sebagai relawan sebanyak 1 orang atau 7%.

## 2) Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik, penelitian menggunakan dua metode yaitu uji normalitas dan heteroskedastisitas dengan menggunakan aplikasi SPSS sebagai berikut:

#### a) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah dalam model regresi variabel Y (terikat) dan X (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Uji *Kolmogorov smirnov* satu arah dan metode grafik. Model regresi yang baik merupakan data yang berdistribusi normal, jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel tidak berdistribusi normal. Sesuai dengan data yang diolah menggunakan SPSS berikut:

- Metode *one sample kolmogorov-smirnov*

Tabel 4.5 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

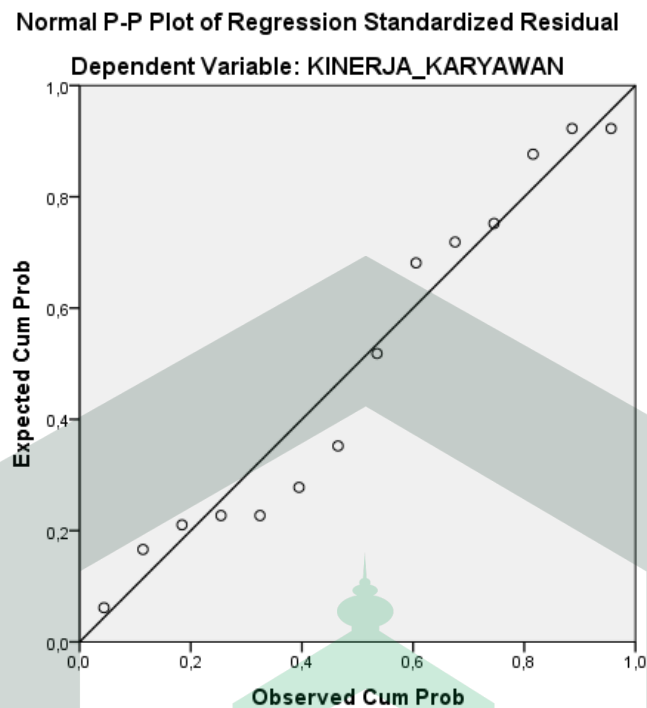
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		14
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,90571750
Most Extreme Differences	Absolute	,159
	Positive	,159
	Negative	-,117
Test Statistic		,159
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah menggunakan spss tahun 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.5 dapat diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Sesuai dengan karakteristik normalitas bahwa nilai signifikan  $0,200 > 0,05$  maka data yang diuji berdistribusi normal.

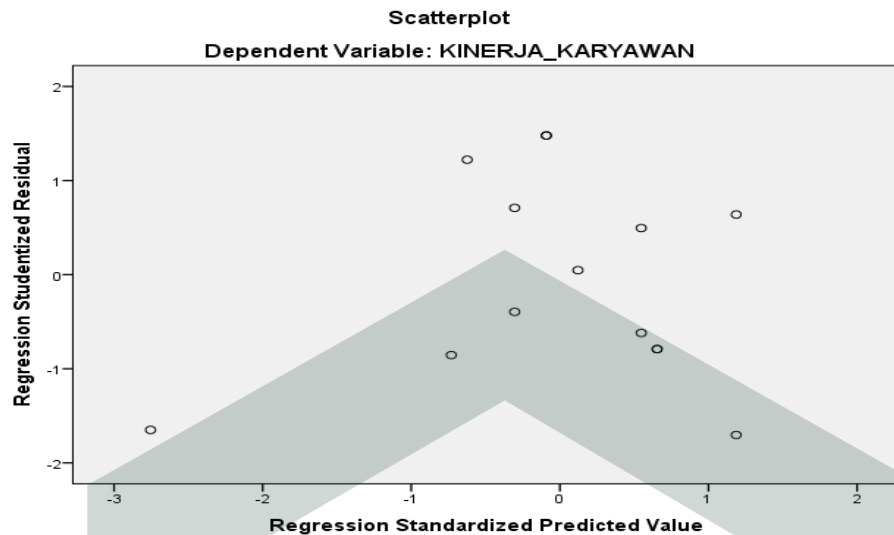
- Metode grafik



Gambar 4.2 Metode Grafik Uji Normalitas

Dari gambar 4.2 diatas titik titik tersebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonalnya, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## b) Uji heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Chart Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output 4.3 scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

## 2. Uji Regresi

Tabel 4.6 Uji Regresi

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8,619	1,356		6,354	,000
	STRES_KERJ	,150	,028	,841	5,377	,000
	A					

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber : Data diambil menggunakan spss tahun 2019

Dari hasil output diatas pada tabel 4.6 dapat diketahui  $\alpha$  sebesar 8,619 sedangkan nilai stres kerja sebesar 0,150 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 8,619 + 0,150 + e$$

Berdasarkan regresi tersebut dapat diuraikan pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

- $\alpha$  = konstanta sebesar 8,619 artinya jika stres kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan naik sebesar 8,619%.
- $b$  = nilai koefisien variabel stres kerja sebesar 0,150 artinya jika variabel stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka stres kerja akan mengalami kenaikan sebesar 8,619. Koefisien bernilai positif maksudnya terjadi hubungan yang positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji hipotesis

#### a. Uji F (Uji Simultan/Serempak)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama. Berdasarkan nilai signifikansi 0,05 jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima, seperti uji F yang telah diolah sebagai berikut.

Tabel 4.7 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,693	1	25,693	28,911	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10,664	12	,889		

Total	36,357	13			
-------	--------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), STRES\_KERJA

Sumber: Data diolah menggunakan spss tahun 2019

Berdasarkan data pada kolom F pada tabel 4.7 di atas nilai F hitung sebesar 28,911 sedangkan pada F tabel diperoleh dari *degree of freedom* derajat bebas (DF) regression sebesar 1 dan nilai residual sebesar 12 maka bisa diketahui besar f tabel sebesar 4,75. Nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung 28,911 > F tabel 4,75 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji T (Uji signifikansi Parsial)

Uji T adalah pengujian koefisien regresi parsial atau individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Jika t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) begitupun sebaliknya.

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, t tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0.05) dan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $14-1-1=12$  dengan pengujian t tabel sebesar 1,782

Tabel 4.8 Hasil Uji T Variabel Stres Kerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	8,619	1,356		6,354	,000
	STRES_KERJ					
	A	,150	,028	,841	5,377	,000

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data diolah menggunakan spss tahun 2019

Dari tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari variabel independen terhadap dependen adalah nilai t hitung, diketahui nilai signifikan t hitung pada variabel stres kerja X bernilai positif terhadap kinerja karyawan. t hitung pada variabel stres kerja sebesar  $5,377 > 1,782$  dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan atau stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 <sup>a</sup>	,707	,682	,943

a. Predictors: (Constant), STRES\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Data diolah menggunakan spss tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka dapat dilihat bahwa pengaruh stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menghasilkan koefisien determinasi (R) sebesar 0,841, nilai ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat karena nilai mendekati 1.



Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R Square menunjukkan seberapa besar sumbangan dari variabel tersebut. Nilai  $R^2$  sebesar 0,707 yang berarti bahwa kontribusi variabel X dan Y sebesar 70,7% sedangkan sisanya 29,93 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi yang disesuaikan Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan nilai tersebut selalu lebih kecil dari R square. Adjusted R Square sebesar 0,682 nilai menunjukkan sumbangan variabel x terhadap Y.

Standar Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksi nilai Y. Dari hasil tabel di atas Standar Error of the Estimate sebesar 0,943 yang artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,943.

## ***B. Pembahasan***

### **1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.**

Stres kerja merupakan bagian dari stres kehidupan disamping itu stres yang begitu hebat sehingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan psikis dan ketidaknyamanan fisik. Secara sederhana stres merupakan tanggapan seseorang baik secara fisik maupun secara mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Jadi sebenarnya stres merupakan sesuatu yang sangat ilmiah. Kondisi pekerjaan yang tidak dimungkinkan bisa menyebabkan stres terganggu dan seberapa besar kemampuan seorang karyawan dalam menerimanya.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah peneliti olah, berikut penjelasannya:

1) Berdasarkan pengujian regresi

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 8,619 artinya jika stres kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan naik sebesar 8,619%.
- b. Nilai koefisien stres kerja yaitu sebesar 0,150 artinya jika stres kerja mengalami kenaikan 1% maka stres kerja akan mengalami kenaikan 0,150. Koefisien bernilai positif maksudnya terjadi hubungan yang positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Berdasarkan pengujian hipotesis

a. Uji f (simultan/serempak)

Diketahui besar nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,911 sedangkan pada  $F_{tabel}$  diperoleh dari *degree of freedom* derajat bebas (DF) regression sebesar 1 dan nilai residual sebesar 12 maka dapat diketahui besar f tabel 4,75 dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $28,911 > 4,75$ ) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa stres kerja secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian oleh Usailan Oemar dalam penelitiannya tersebut mempunyai nilai  $F_{hitung}$  3,263 dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada dinas pendapatan, keuangan dan aset daerah kabupaten musi manyuasin.

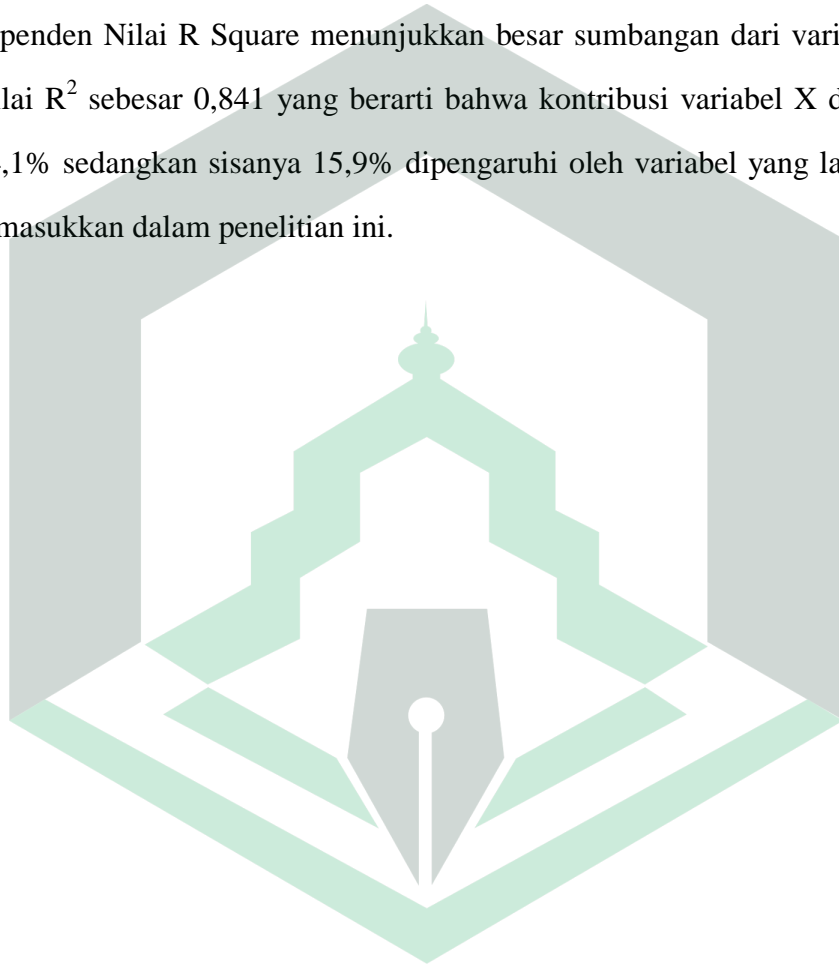
b. Uji t (parsial/individual)

Variabel stres kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung}$  pada variabel stres kerja  $5,377 > 1,782$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dapat

disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan atau stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Berdasarkan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan kemampuan variabel dependen Nilai R Square menunjukkan besar sumbangan dari variabel tersebut. Nilai  $R^2$  sebesar 0,841 yang berarti bahwa kontribusi variabel X dan Y sebesar 84,1% sedangkan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 22 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Stres Kerja X berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didapatkan dari pengujian perbandingan F hitung yang lebih besar dari pada F tabel yaitu  $28,911 > F \text{ tabel } 4,745$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

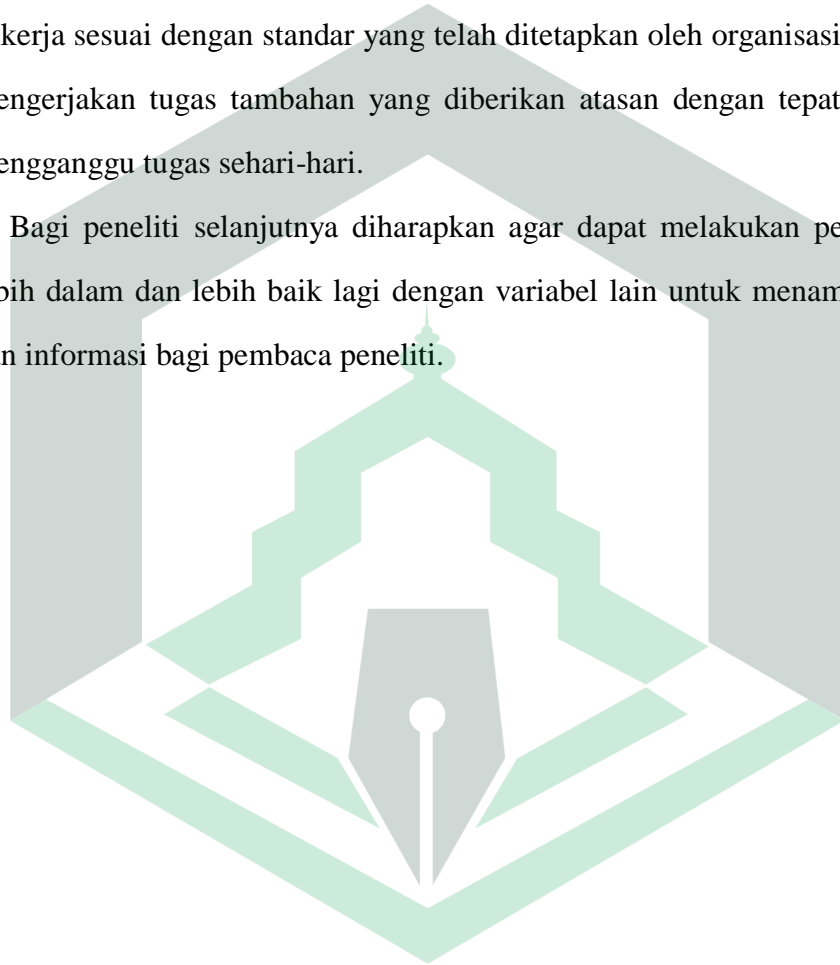
Jika dilihat secara parsial dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didapatkan berdasarkan Uji T sebesar  $t \text{ hitung } > t \text{ tabel}$  yaitu variabel stres kerja (X) sebesar  $5,377 > 1,782$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dan dari perhitungan determinasi ( $R^2$ ) diperoleh dari 0,841 yang berarti bahwa kontribusi variabel X dan Y sebesar 84,1% sedangkan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **B. SARAN**

Implikasi dari hasil penelitian yang diperoleh memperlihatkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran-saran yang dapat diberikan penulis sebagai berikut:

- a. Bagi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo, Hendaknya pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo dapat menjalin komunikasi yang baik dengan para pegawai sehingga terjalin hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.
- b. Bagi Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Palopo dapat terus bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi serta mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan dengan tepat waktu tanpa mengganggu tugas sehari-hari.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian yang lebih dalam dan lebih baik lagi dengan variabel lain untuk menambah referensi dan informasi bagi pembaca peneliti.



## DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hamid Musri, *SDM Yang Produktif, "Pendekatan Al-Qur'an dan Sains"*, Cet-1, (Jakarta: Gema Insani Press).

Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Dengan Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: STAIN Po Press, 2012).

Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet-1.

Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet-1: CAPS (Yogyakarta: 2016).

Baron, Gerald Greenberg, *Behavior in Organisation: Understanding and Managing the Human Side of Work*, third edition, (Boston: Allyn and Bacon).

Cristine Julvia, *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (UKRIDA, Manajemen Bisnis 2016).

Dekan Perwakilan Rakyat Indonesia dan Presiden Republik Indonesia, memutuskan: Menetapkan: *Undang-undang Tentang Tenaga Karyawan Nomor 13 tahun 2003*

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (bandung: CV Diponegoro, 2015).

Efendi, Hariandja Marihot Tua.2007. "*Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*" (Jakarta:Grasindo).

Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa 2001).

Fayruzah EL-Faradis, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Guru di Tarbiyah Mualimen Al-Amien Prenduan*, (UIN: Malang, 2016).

Hulaifar Gaffar, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri. Kantor Wilaya Makassar*. (Makassar: FEB, UNHAS,2012).

H.Nur Asnawi & H. Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2011

Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. (Yogyakarta: 2014 CV.Budi Utama)

Hasibuan, Melayu S.P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : PT Aksara, 2001).

I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi*, Cet. Ke-1 (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).

Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cet. ke-1 (Jakarta: PT.Grasindo, 2006).

Landy, Frank J., *Psychology of Work Behavior* (California: Books/Cole Publishing Company).

Masniyar, Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, (IAIN Palopo, 2016).

Minner, John B., *Organisational Behavior: Performance and Productivity*, (New York: Random Haous, Inc).

Neuning Ratna Hayati, “*Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*”, (Bandung: Universitas Widayatama, 2010)

Oemar Bakry, *Tafsir Rahmat*, (Bandung: Mutiara, 1982).

Robins, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Alih bahasa Tim indek. Cek ke-1 (Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group 2003).

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta 2009.

Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teri dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset. 2011).

Supardi, *Manajemen Personalia II*, (Yogyakarta: BPEE UII, 1989).

Sentot Wajhono Imam, *Perilaku Organisasi*, Ed.1, Cet.Ke-1, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010).

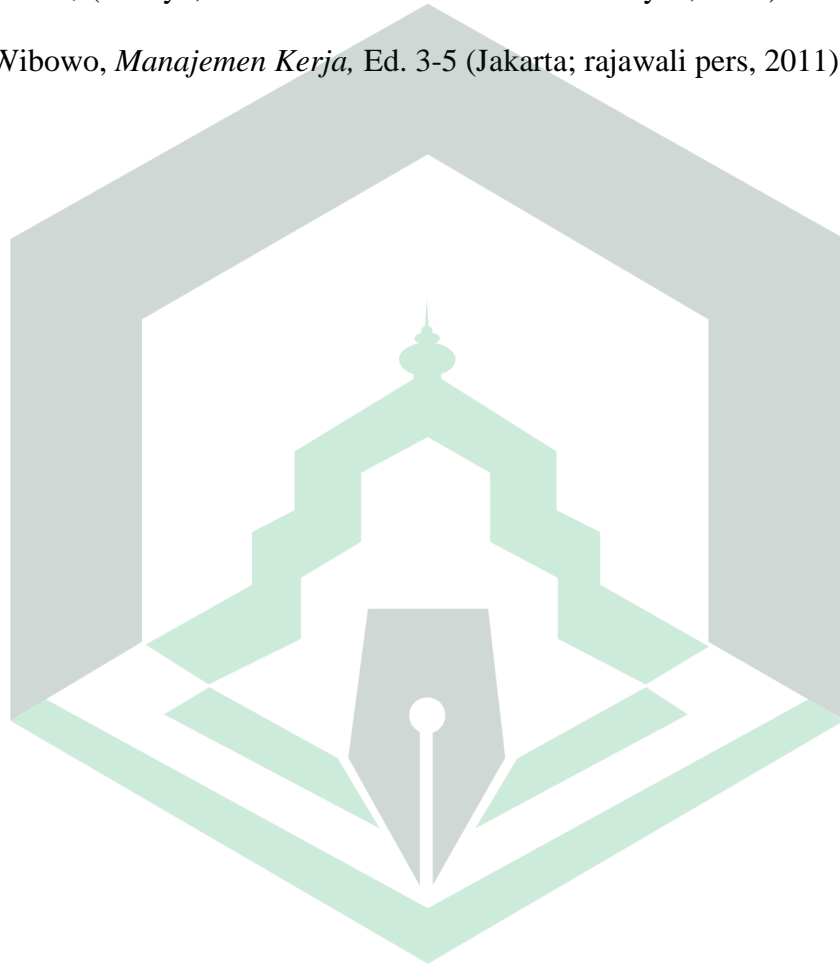
Siagan & Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet ke-7 (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1997).

Tri Wartono, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan mother and baby)*, (Jakarta, Manajemen Universitas Pamulang, 2017)

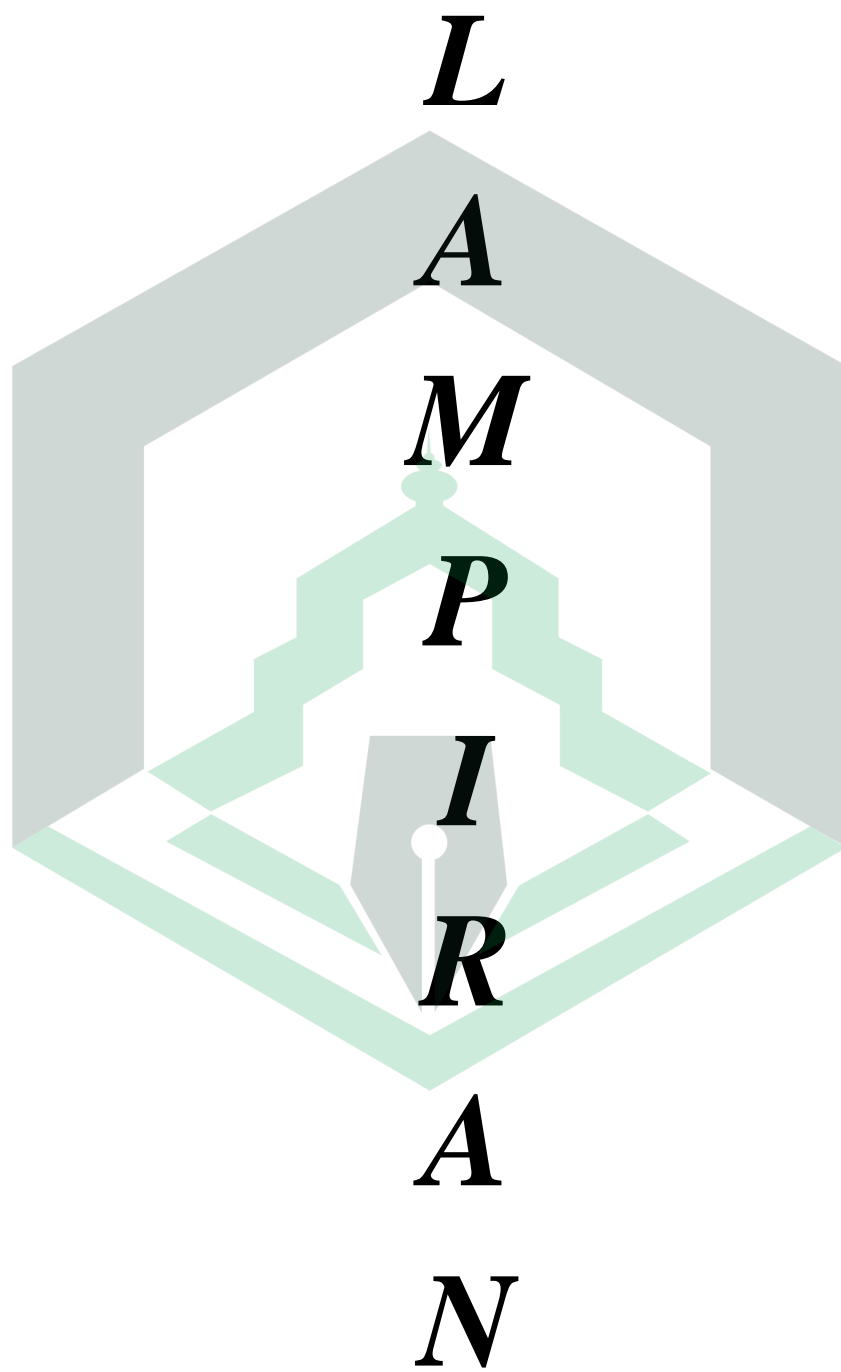
T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-2, (Yogyakarta:BPFE).

Usailan Oemaldan Leo Gangga, “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Musi Manyasin*”, (Sekayu, Fakultas Ekonomi STIE Rahmadiyah, 2017).

Wibowo, *Manajemen Kerja*, Ed. 3-5 (Jakarta; rajawali pers, 2011).









ANGKET PENELITIAN  
**INSTITUTE AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
 Jl. Agatis Balandai Kota Palopo Sulawesi Selatan, 91914

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FEBI  
 IAIN PALOPO**

**Nama :** .....  
**Jenis kelamin:** ( ) Pria ( ) 20 – 30 tahun  
 ( ) Wanita ( ) 31- 40 tahun  
 ( ) 41- 50 tahun keatas  
**Umur: .....**  
**Jabatan di FEBI**  
 :.....

**PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda (√) untuk setiap pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang terjadi di FEBI IAIN palopo :

1. Sangat Setuju (SS) 2. Setuju (S) 3. Netral (N) 4. Tidak Setuju (TS) 5. Sangat Tidak Setuju (STS)

**ANGKET I. Stres Kerja (X)**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS
1	Saya memiliki beban kerja yang berlebihan.				
2	Saya mengetahui tentang manfaat penelitian/evaluasi staf.				
3	Penilaian/evaluasi staf yang tidak sebanding membuat saya merasa kecewa.				
4	Saya dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang ditetapkan aturan.				
5	Dalam kondisi tertentu, atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas.				
6	Saya mengetahui tentang dampak negatif dari adanya konflik dengan teman sekerja.				
7	Konflik dengan teman sekerja terjadi menimbulkan ketidaknyamanan saya dalam bekerja.				
8	Dengan adanya pengawasan yang buruk, saya dalam menjalankan tugasnya tidak efektif.				
9	Saya pernah memahami atau mendapat uang tambahan diluar gaji				
10	Saya merasa tertekan dengan tingkah laku anak yang menyimpang (disekitar, keluarga) saya.				
11	Hubungan yang tidak harmonis dan tidak teratasi membuat saya mudah marah.				
12	Sikap tetangga yang kurang ramah membuat saya merasa terganggu.				
13	Dengan sikap tetangga yang kurang ramah membuat saya merasa kecewa				
14	Badan yang kurang fit sangat mengganggu aktivitas bekerja saya.				

## ANGKET II: Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu berisaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
3	Kreatifitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.					
4	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan.					



## F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35



item	Pearson															
_4	Correlation	,330	,337	,491	1	,950	,880	,864	,628	,763	,181	,462	,625	,605	,710	,879
	Sig. (2-tailed)	,249	,238	,075		,000	,000	,000	,016	,001	,536	,096	,017	,022	,004	,000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item	Pearson															
_5	Correlation	,515	,273	,492	,950	1	,870	,867	,744	,738	,234	,423	,515	,585	,745	,896
	Sig. (2-tailed)	,059	,345	,074	,000		,000	,000	,002	,003	,421	,131	,060	,028	,002	,000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item	Pearson															
_6	Correlation	,217	,087	,223	,880	,870	1	,938	,475	,499	-	,256	,592	,547	,796	,726
	Sig. (2-tailed)	,457	,767	,444	,000	,000		,000	,086	,069	,788	,377	,026	,043	,001	,003
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item	Pearson															
_7	Correlation	,198	,101	,139	,864	,867	,938	1	,617	,468	-	,185	,512	,417	,632	,696
	Sig. (2-tailed)	,498	,732	,634	,000	,000	,000		,019	,091	,969	,527	,061	,138	,015	,006
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item	Pearson															
_8	Correlation	,686	,165	,389	,628	,744	,475	,617	1	,445	,526	,426	,161	,297	,331	,698
	Sig. (2-tailed)	,007	,572	,170	,016	,002	,086	,019		,111	,053	,129	,583	,303	,248	,006
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item	Pearson															
_9	Correlation	,468	,554	,663	,763	,738	,499	,468	,445	1	,395	,375	,664	,653	,528	,824
	Sig. (2-tailed)	,091	,040	,010	,001	,003	,069	,091	,111		,163	,186	,010	,011	,053	,000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item	Pearson															
_10	Correlation	,548	,633	,776	,181	,234	-	-	,526	,395	1	,668	,374	,444	,016	,561
	Sig. (2-tailed)	,043	,015	,001	,536	,421	,788	,969	,053	,163		,009	,188	,111	,957	,037
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item	Pearson															
_11	Correlation	,314	,513	,828	,462	,423	,256	,185	,426	,375	,668	1	,454	,500	,191	,631

	Sig. (2-tailed)	,274	,061	,000	,096	,131	,377	,527	,129	,186	,009		,103	,069	,513	,016
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item_12	Pearson Correlation	,171	,515	,528	,625*	,515	,592*	,512	,161	,664**	,374	,454	1	,832**	,471	,729**
	Sig. (2-tailed)	,559	,060	,052	,017	,060	,026	,061	,583	,010	,188	,103		,000	,089	,003
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item_13	Pearson Correlation	,575*	,462	,580*	,605*	,585*	,547*	,417	,297	,653*	,444	,500	,832**	1	,622*	,800**
	Sig. (2-tailed)	,032	,096	,030	,022	,028	,043	,138	,303	,011	,111	,069	,000		,018	,001
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
item_14	Pearson Correlation	,431	,225	,377	,710**	,745**	,796**	,632*	,331	,528	,016	,191	,471	,622*	1	,701**
	Sig. (2-tailed)	,124	,439	,184	,004	,002	,001	,015	,248	,053	,957	,513	,089	,018		,005
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
total	Pearson Correlation	,617*	,566*	,749**	,879**	,896**	,726**	,696**	,698**	,824**	,561*	,631*	,729**	,800**	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,035	,002	,000	,000	,003	,006	,006	,000	,037	,016	,003	,001	,005	
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

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

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

### Uji Validitas (Y) Kinerja karyawan

	item_1	item_2	item_3	item_4	total
item_1 Pearson Correlation	1	,347	,483	,735**	,811**
Sig. (2-tailed)		,225	,080	,003	,000
N	14	14	14	14	14
item_2 Pearson Correlation	,347	1	,680**	,508	,755**
Sig. (2-tailed)	,225		,007	,064	,002
N	14	14	14	14	14
item_3 Pearson Correlation	,483	,680**	1	,524	,795**

	Sig. (2-tailed)	,080	,007		,054	,001
	N	14	14	14	14	14
item_4	Pearson Correlation	,735**	,508	,524	1	,880**
	Sig. (2-tailed)	,003	,064	,054		,000
	N	14	14	14	14	14
Total	Pearson Correlation	,811**	,755**	,795**	,880**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,000	
	N	14	14	14	14	14

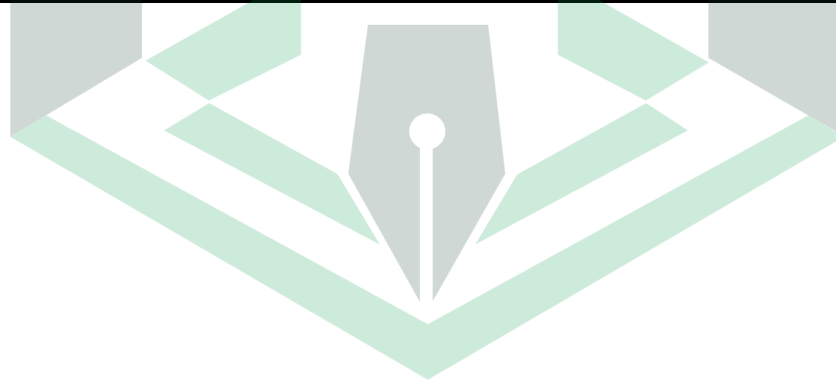
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





## Hasil Responden X dan Y

NO. Resp	Nomor Butir Angket																		SKOR TOTA L	TOT AL X	TOT AL Y
	RESPONDEN X										RESPONDEN Y										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	61	45	16
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	70	54	16
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75	59	16
4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	69	53	16
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	4	70	54	16
6	3	3	2	4	4	5	5	3	4	1	2	3	3	5	5	4	4	4	64	47	17
7	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	55	41	14
8	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	58	42	16
9	3	3	2	4	4	5	5	3	4	1	2	3	3	5	5	4	4	4	64	47	17
10	1	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	60	45	15
11	2	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	4	70	53	17
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	77	59	18
13	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	33	22	11
14	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	65	49	16



## RIWAYAT HIDUP



NINDA AYUNI,

Dilahirkan di Kabupaten Luwu

tepatnya di Desa Muladimeng Kecamatan Ponrang

pada hari Senin tanggal 01 September 1997.

Anak Kedua dari dua bersaudara

pasangan dari Syarif Dan Hasna. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SDN 58 Salolo di Kecamatan Ponrang Kabupaten Luwu Pada tahun 2009. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 1 Bua Ponrang Kecamatan Ponrang Kabupaten Luwu dan tamat pada tahun 2012 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 5 Luwu Pada tahun 2012 dan selesai pada tahun 2015. Pada tahun 2015 peneliti melanjutkan pendidikan di Perguruan tinggi negeri, tepatnya di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam pada Program Studi Perbankan Syariah. Peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) pada tahun 2020.

Contact person penulis Ninda\_ayuni\_mhs@iainpalopo.ac.id