

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program S1 (S.1)
Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh:

NOOR 'AINI ASLIHAH

NIM 112411058

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2015

H. Khoirul Anwar, M.Ag.

Jl. Bukit Barisan D-V/1 Rt/Rw 001/010 Beringin Ngaliyan Semarang

H. Much. Fauzi, SE.,MM.

Dk. Genting Ds. Walangsari Rt/Rw 04/01 Kel. Walangsari Moga Pemalang 52354

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 Naskah eks

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdri. Noor' Aini Aslihah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirimkan naskah skripsi Saudari :

Nama : Noor' Aini Aslihah

NIM : 112411058

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Di Koperasi Syari'ah Binama Semarang

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

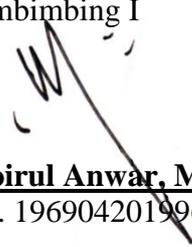
Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Semarang, 23 November 2015

Pembimbing I

Pembimbing II


Khoirul Anwar, M. Ag, H
NIP. 196904201996031002


Much Fauzi, SE., MM.,H
NIP. 197302172006041001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Telp. (024) 7601295 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Noor' Aini Aslihah
NIM : 112411058
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SYARI'AH BINAMA SEMARANG**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan **LULUS** dengan predikat cumlaude/ baik/ cukup pada tanggal :

04 Desember 2015

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana strata 1 tahun akademik 2015/ 2016

Semarang, 04 Desember 2015

Dewan Penguji

Ketua Sidang,

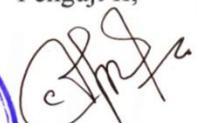
Sekretaris Sidang,


Dra. Hj. Nur Huda, M. Ag.
NIP. 19690830 199403 2 003
Penguji I,


H. Much Fauzi, SE., MM.
NIP 19730217 200604 1 001
Penguji II,


Drs. H. Wahab, MM
NIP. 19690908 200003 1 001
Pembimbing I,




Choirul Huda, M. Ag.
NIP. 19760109 200501 1 002
Pembimbing II,


H. Khoirul Anwar, M. Ag.
NIP. 19690420 199603 1 002


H. Much Fauzi, SE., MM
NIP. 19730217 200604 1 001

MOTTO

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿١١٠﴾

“ Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”

(QS. Al- Ankabut).

PERSEMBAHAN

Saya panjatkan puji syukur yang agung kepada Allah SWT teriring shalawat kepada Nabi Muhammad SAW sang pencerah dunia ini, atas terselesaikannya penulisan skripsi ini. Saya persembahkan skripsi ini kepada:

- Ayahanda Mustaqim dan Ibunda Atminah, terima kasih atas semua kasih sayang, pengorbanan, dukungan, motivasi, perhatian, dan materi yang telah diberikan kepada penulis. Tanpa do'a orang tua semua ini tidak akan berhasil. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan ketabahan serta kebahagiaan kepada beliau di dunia dan akhirat, Amin ya Allah....
- Adikku tersayang Atik Khoiriyah, yang selalu memberikanku keceriaan dan kebahagiaan selalu di dalam hari-hariku, teruslah kamu berbakti pada Ibu Bapak dan jadilah anak yang sholehah, yang dapat membanggakan mereka. Terima kasih juga buat Masku tersayang Mas Imam Shobari,SE.i, yang selalu membimbingku dan menasehatiku.
- Terima kasih kepada Pihak Koperasi Syari'ah Binama Semarang, terima kasih sudah diijinkan melakukan penelitian, atas masukan dan bimbingannya.
- Para guru dan Dosen Penulis.
- Almamater Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah atau pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Dengan demikian skripsi ini tidak berisi satupun pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang menjadi bahan rujukan.

Semarang, 12 November 2015

Deklarator,



Noor' Aini Aslihah
NIM. 112411058

TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam literasi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks arabnya.

A. Konsonan

Huruf arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	A	ط	T
ب	B	ظ	Z
ت	T	ع	‘
ث	‘s	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	H	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	‘z	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ع	‘
ص	S	ي	Y
ض	D		

B. Vokal

اَ = a

اِ = i

اُ = u

C. Diftong

أَي = Ay

أَوْ = Aw

D. Syaddah (ّ)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya الطَّبّ *al-thibb*.

E. Kata Sandang (ال ...)

Kata sandang (ال ...) ditulis dengan al-.... misalnya الصناعة = *al-shina'ah*.

Al- ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

F. Ta' Marbutah (ة)

Setiap ta' marbutah ditulis dengan "h" misalnya المعيشة الطبيعية = *al-ma'isyah*

al-thabi'iyah

ABSTRAK

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Dikatakan lebih lanjut, bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Untuk Kantor Pusat Koperasi Syari'ah Binama Semarang itu diharapkan mempunyai kinerja karyawan yang baik, yaitu dapat memberikan pelayanan yang ramah, profesional kepada masyarakat, baik itu kepada anggota koperasi maupun terhadap nasabah koperasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan menguji secara parsial dan simultan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang. Dan apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang. Dalam penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan sampel adalah sampel acak (*random sampling*). Populasinya adalah karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang dan data diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 80 karyawan Koperasi Syari'ah Binama Semarang, yang diperoleh dengan menggunakan *simple random sampling*, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan pengolahan datanya menggunakan SPSS 16.00 *for windows*.

Dari hasil pengolahan data penelitian diperoleh regresi linier berganda $Y = 4,587 + 0,223X_1 + 0,598X_2 + e$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang terlihat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,298 yang berarti bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja individu dan stres kerja organisasi 48,4%, dan sisanya yaitu 31,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Secara parsial berdasarkan hasil uji t variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel dalam penelitian ini yaitu stres kerja individu dan stres kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Stres kerja individu, stres kerja organisasi dan kinerja karyawan*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul : **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SYARI’AH BINAMA SEMARANG”** dapat terselesaikan. Tidak lupa sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada beliau junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, serta keluarga, sahabat, tabi’in dan orang mukmin yang senantiasa mengikuti jejak dan ajarannya.

Skripsi ini diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) dalam Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

Penulis menyampaikan terima kasih atas jasa semua pihak yang telah memberikan waktu, tenaga, pikiran, bimbingan dan saran-saran dengan penuh rasa ikhlas sebagai sesuatu yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

2. Bapak Dr. H. Imam Yahya, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Bapak H. Nur Fatoni, M.Ag, selaku Kajur Ekonomi Islam, serta Bapak Furqon, Lc selaku Sekjur Ekonomi Islam.
4. Bapak H. Khoirul Anwar, M.Ag. selaku dosen pembimbing I dan Bapak H. Much Fauzi, SE., MM. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen, pegawai, dan seluruh staf akademika di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
6. Bapak Kartiko A. Wibowo Direktur KSPPS BINAMA Semarang, dan segenap Karyawan, Staf, Petugas Koperasi Syari'ah Binama Semarang yang telah bersedia menerima dan membantu penulis mengadakan penelitian.
7. Bapak dan Ibu penulis Bpk. Mustaqim dan Ibu Atminah tercinta yang telah memberikan kasih sayang yang tulus serta do'a yang selalu dipanjatkan kepada penulis dengan tiada hentinya.
8. Adik tercinta Atik Khoiriyyah dan Mas Imam Shobari tersayang yang selalu memberikan keceriaan, nasihat, arahan, serta do'a.
9. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan EIB 2011, serta temanku Vikri, Mbak Via, Bang Bay, Tonggo Sholkhan yang selalu membantu, dan memberikan keceriaan dalam mengerjakan tugas skripsiku.

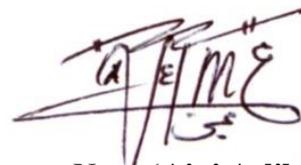
10. Teman-teman seperjuangan tim KKN posko 40 Pengilon Bulu Temanggung, Kang Kholil, Kak Rois, Mas Anam, Mas Wasis, Mak Puji, Mak Hidayah, Kak Fadhil, Mbak Ana, Mbak Vina, Mbak Rokhis.
11. Temen-temen Kost BPI L.6 tercinta , Mbak Fitri, Nailur, , Dek Hilya, Mbak Lina, serta teman baikku Dek Aini gingsoel dan Kiky yang selalu membantuku dan memberikan canda tawanya.

Semoga kebaikan dan ketulusan mereka semua menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, namun semuanya tak akan lepas dari kekurangan.

Pada akhirnya penulis menyadari akan kekurangan yang ada pada skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin...

Semarang, 12 November 2015

Penulis,



Noor 'Aini Aslihah

NIM.112411058

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
HALAMAN ABSTRAK	ix
HALAMAN KATA PENGANTAR	xi
HALAMAN DAFTAR ISI	xiv
HALAMAN DAFTAR TABEL	xviii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xx
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1 Tujuan Penelitian	8
1.3.2 Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Landasan Teori	13
2.1.1	Pengertian Menejemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.1	Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .	17
2.2	Pengertian Stres Kerja.....	24
2.1.2.1	Penyebab Stres.....	27
2.1.2.2	Sumber – sumber Stres	30
2.1.2.3	Akibat yang ditimbulkan Stres.....	33
2.1.2.4	Pengukuran Stres.....	38
2.1.2.5	Cara Untuk Menghadapi Stres	41
2.1.2.6	Mengatasi Stres Secara Islam	42
2.2.1	Kinerja Karyawan	47
2.2.1.1	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja	49
2.2.1.2	Tujuan Penilaian Kinerja	51
2.2.1.3	Faktor Pengukuran Kinerja.....	52
2.2.2	Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan	54
2.3	Penelitian Terdahulu	56
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	58

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis dan Sumber Data	61
-----	-----------------------------	----

3.1.1	Data Primer	61
3.1.2	Data Sekunder	62
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	62
3.2.1	Populasi	62
3.2.2	Sampel	63
3.3	Metode Pengumpulan Data	64
3.3.1	Wawancara	64
3.3.2	Kuesioner (Angket)	65
3.3.3	Dokumentasi	66
3.3.4	Observasi	66
3.4	Devinisi Operasional	66
3.5	Variabel Penelitian	67
3.5.1	Variabel Bebas atau X (<i>Independen Variabel</i>)	67
3.5.2	Variabel Terikat Y (<i>Dependen Variabel</i>)	70
3.6	Teknis Analisis Data	71
3.6.1	Uji Instrumen	72
3.6.1.1	Uji Validitas	72
3.6.1.2	Uji Reabilitas	73
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	73
3.6.2.1	Uji Normalitas	73
3.6.2.2	Uji Heteroskedastisitas	74
3.6.2.3	Uji Multikolinieritas	75
3.6.3	Metode Analisis Data	75

3.6.3.1 Analisis Regresi Berganda.....	75
3.6.3.2 Uji T (Uji Persial)	76
3.6.3.3 Uji F (Uji Simultas)	77
3.6.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	79
4.1.1 Sejarah Singkat Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah dan Bina Niaga Utama (KSPPS BINAMA)	79
4.1.2 Manfaat dan Sasaran yang Hendak Dicapai Oleh Koperasi Syari'ah Binama Semarang	81
4.1.3 Manajemen dan Struktur Organisasi Koperasi Syari'ah Binama Semarang.....	82
4.1.3.1 Manajemen dan Personalia KSPPS BIANAM	82
4.1.3.2 Susunan Pengurus dan Manajemen.....	83
4.1.4 Visi dan Misi Koperasi Syari'ah Binama Semarang	84
4.1.5 Nilai – nilai Dasar Sumber Daya Insani.....	85
4.1.6 Produk Pembiayaan Koperasi Syari'ah Binama Semarang.....	86
4.1.6.1 Sistem dan Produk yang Dapat Dibiayai di Koperasi Syari'ah Binama Semarang.....	87
4.2 Deskripsi Data Penelitian dan Data Responden	89
4.2.1 Deskriptif Data Penelitian.....	89

4.2.2	Deskriptif Data Responden	89
4.2.2.1	Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	90
4.2.2.2	Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	91
4.2.2.3	Pengelompokan Responden Berdasarkan Pekerjaan	91
4.2.2.4	Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan	92
4.2.2.5	Pengelompokan Responden Berdasarkan Status	93
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	94
4.3.1	Stres Kerja Individu	96
4.3.1.1	Konflik Peranan	96
4.3.1.2	Beban Kerja	97
4.3.1.3	Pengembangan Karir.....	98
4.3.2	Stres Kerja Organisasi.....	99
4.3.2.1	Struktur Organisasi	99
4.3.2.2	Kepemimpinan.....	100
4.3.3	Kinerja Karyawan	101
4.3.3.1	Kualitas Kerja	101
4.3.3.2	Kuantitas Kerja	101
4.3.3.3	Ketepatan Waktu dan penyelesaian Pekerjaan	102
4.4	Analisis Data dan Interpretasi Data	103
4.4.1	Uji Validitas Instrumen.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel

Tabel 1.1	Skala Likert
Tabel 2.1	Konsep, Variabel, Indikator, Item Pertanyaan Untuk Variabel Stres Kerja
Tabel 2.2	Konsep, Variabel, Indikator, Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerjanya
Tabel 3.1	Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia
Tabel 3.2	Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 3.3	Pengelompokan Responden Berdasarkan Pekerjaan
Tabel 3.4	Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan
Tabel 3.5	Pengelompokan Responden Berdasarkan Status
Tabel 4.1	Hasil Skor Kuesioner
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Instrumen
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Tabel 4.4	Hasil Regresi Linier Berganda
Tabel 4.5	Uji T (Uji Parsial)
Tabel 4.6	Hasil Analisis Uji F (Secara Simultan)
Tabel 4.7	Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Tabel 4.8	Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritik

Gambar 3.1. Struktur Organisasi Kantor Koperasi Syari'ah Binama
Semarang

Gambar 4.1. Grafik *Normal Probability Plot* Uji Normalitas

Gambar 5.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.¹

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang

¹Mlayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009,h.10

dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.²

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawannya agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.

Stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.³

²*Ibid.*, h.202

³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet ke-7, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 1997, h.300.

Seseorang yang mengalami stres akan diliputi rasa khawatir dan cemas, manusia wajib memiliki sifat ketaatan pada peraturan yang telah dibuat oleh Allah SWT untunya (Taqwa), sebaliknya kalau manusia tidak memiliki ketaatan maka manusia akan dilanda rasa khawatir dan gelisah (stres), tidak dapat ikhlas, tidak dapat khusuk, tidak sabar, dan sebagainya.

Pernyataan di atas diperkuat oleh Firman Allah dalam Qs. Al-Baqarah ayat :38

قُلْنَا أَهْبَطُوا مِنْهَا جَمِيعًا ۖ فَإِمَّا يَأْتِيَنَّكُمْ مِنِّي هُدًى فَمَنْ تَبِعَ هُدَايَ فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿٣٨﴾

*Kami berfirman : “Turunlah kamu semuanya dari surga itu ! Kemudian jika datang petunjuk-Ku kepadamu, maka barang siapa yang mengikuti petunjuk-Ku, niscaya tidak ada kekhawatiran atas mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati (Qs. Al-Baqarah ayat :38)“.*⁴

Pengertian “Stres” Drs. T. Hani Handoko diberi batasan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Dikatakan lebih lanjut, bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.⁵

Dari kutipan ini jelaslah bahwa stres bagi seseorang itu hampir selalu ada, lebih-lebih dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan

⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung : PT. Sygma Examedia Arkanleema, h.7

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*, Edisi dua, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001, h. 200.

setiap harinya. Sebenarnya ada beberapa ahli yang kurang setuju memasukkan pengertian “ketegangan” dalam “stress” tersebut. Sebab, pada dasarnya “stress” menurut mereka adalah “setiap reaksi keadaan jasmani dan rohani terhadap setiap perubahan”. Yang penting adalah bagaimana sikap kita dalam menghadapi “stress” tersebut, yakni dengan tenang, baik dan tepat akan bermanfaat bagi kita, berarti “stress” berubah menjadi “distress” atau tidak ada “stress”.⁶

Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan disamping itu stres yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.⁷

Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan menderita kekalahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana

⁶Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2000, h. 146.

⁷Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, cet. Ke-4, Jakarta: PT. Rieneka Cipta, 2006, h. 50.

keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang levelnya tidak mencapai standar, dikatan sebagai tidak produktif atau *perperformance* rendah.⁸

Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.⁹

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, bahwa permasalahan yang dominan terhadap kinerja karyawan dapat terlihat dari dua faktor dominan yakni konflik kerja dan stres kerja karyawannya. Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai atau persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan, konflik yang bertentangan dengan tujuan kelompok disebut konflik disfungsional. Adapun konflik kerja yang bersifat disfungsional yaitu, mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu dan ketegangan. Dan juga karena adanya konflik antara rekan sekerja yaitu kurang adanya saling mendukung dalam

⁸Moh. As'ad, *Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri* cet-4, Yogyakarta: Liberty, 2004, h. 47.

⁹Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung : Pustaka Setia, 2012, h. 189.

mengerjakan pekerjaan sebagai *team*, di samping itu sifat saling menjatuhkan antara karyawan satu dan karyawan lainnya demi menguatkan posisinya didepan pimpinan.

Harapan koperasi syari'ah Binama Semarang terhadap para karyawannya yang menangani disegala bidang yaitu karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik, ramah profesional kepada masyarakat, baik itu kepada anggota koperasi maupun terhadap nasabah koperasi tersebut.

Pada sebuah perusahaan dalam memotivasi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya menggunakan berbagai cara diantara adalah dengan memberikan penghargaan (imbalan, insentif). Hal ini dilakukan dimaksudkan untuk mempertahankan agar karyawan tetap mau bekerja juga mempertahankan atau meningkatkan kinerja dalam bekerja. Sejalan dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut T. Hani Handoko bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dan gaji dasar.¹⁰

Bagi mayoritas karyawan, uang tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat. Pemberian insentif ini dimaksudkan untuk menghubungkan keinginan karyawan akan mendapatkan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan efisiensi produksi. Jadi

¹⁰*Ibid.*, h. 76.

pemberian insentif ini lebih merupakan upaya bagi perusahaan dalam memotivasi para karyawan agar merata dapat mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SYARI’AH BINAMA SEMARANG “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Adakah pengaruh antara stres individu dan stres organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Binama Semarang ?
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Binama Semarang ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3.2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang stres kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mempertahankan stres kerja yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

b. Bagi Peneliti

Untuk menjadi bahan pertimbangan dan daya pendorong pada karyawan di Koperasi Syariah Binama Semarang yang berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan etos kerja serta menambah wawasan bagi peneliti.

c. Bagi Dunia Akademik

Bagi jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasinya dalam aktifitas karyawan, sebagai sarana publikasi mahasiswa dan juga untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan serta untuk mengembangkan peran dan prospeknya dalam berpartisipasi memecahkan persoalan manajemen.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah :

Bab I : Berisi pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan. Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Bab ini nantinya terdiri dari :

1. Latar belakang masalah
2. Rumusan masalah
3. Tujuan dan manfaat penelitian, dan
4. Sistematika penulisan

Bab II : Berisi tinjauan pustaka yang akan dipaparkan mengenai :

1. Landasan teori
2. Penelitian terdahulu
3. Kerangka berpikir, dan

4. Hipotesis

Bab III : Berisi metode penelitian :

1. Sumber dan jenis data
2. Populasi dan sampel
3. Metode pengumpulan data
4. Variabel penelitian dan pengukuran data, dan
5. Metode analisis data

Bab IV : Setelah pembahasan yang mendalam pada landasan teori dan perolehan data yang dicari, kemudian penulis memaparkan :

1. Deskripsi obyek dan deskripsi data kuantitatif
2. Pembahasan

Bab V : Pada bab ini berisikan :

1. Kesimpulan
2. Saran, dan penutup

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menejemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu : *men, money, methode, materials, machines, dan market.*

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disesbut MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manusia yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutkan manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).¹

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu: “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari menejemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya”.²

¹Malayu, *Manajemen...*, h. 9.

² Husaen Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Puataka Utama, 1997, h. 118

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

2.1.1.1. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mempelajari Manajemen sumber daya manusia ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan yaitu:

1. Pendekatan Mekanis

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

2. Pendekatan paternalis

Pada pendekatan paternalis, manajer dalam pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para

bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya.

Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas , sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

3. Pendekatan sistem sosial

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

Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik.

Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.³

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Hal tersebut meliputi :

1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia
3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya manusia

³Malayu, *Manajemen...*, h. 17-21.

Berikut pengertian dan cakupan fungsi-fungsi tersebut :

1) Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap karyawan pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terus-menerus.

Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Perencanaan yaitu usaha untuk memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditempatkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi, jelaslah disini bahwa betapa besarnya peranan perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi, Manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien.

- b. Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antar unit kerja secara horisontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditempatkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap karyawan dapat memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.
- d. Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

e. Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana, dalam arti jika terjadi penyimpangan segera diambil langkah-langkah konkret.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, pihak manajemen dapat diartikan suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk saling bekerjasama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia.

2) Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi

Operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan di bawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut yang meliputi:

a) Fungsi Pengadaan (*Procurement*) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang terpenting disini adalah kualitas sumber daya manusia

yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas yang hendak dilaksanakan.

- b) Fungsi Pengembangan (*Development Function*) adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumberdaya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima oleh perusahaan, sekaligus terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang menuntut manajer agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.
- c) Pemberian Balas Jasa (*Compensation Function*) adalah usaha untuk menghargai usaha karyawan terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penilaian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi karyawan yang pada akhirnya menyebabkan turunnya kinerja disebabkan mereka kurang diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

- d) Fungsi Integrasi (*Integration Function*) adalah usaha untuk menelaraskan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam perusahaan dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam suatu perusahaan bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.
- e) Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance Function*), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
- f) Fungsi Separasi (*Separation Function*) merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pengadaan pekerja, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi pensiun kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja perusahaan.

Berkaitan dengan uraian di atas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat terpisahkan. Kedua sistem ini harus dapat dijalankan dan dikembangkan secara

selaras agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

3) Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai.

Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

2.1.2. Pengertian Stres Kerja

Seorang menejer personalia atau manajer sumber daya manusia harus mengetahui dan mampu memahami kondisi dari para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dia juga harus tahu cara memuaskan karyawan atau mengelola stres atau tekanan karena mengalami kebosanan, mendapatkan beban dari

pekerjaannya yang dihadapi. Dengan pengetahuan manajer dapat mengelola stres menjadi suatu pendorong agar karyawan berprestasi dalam perusahaan atau organisasi.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama oleh karena itu perlu dibina secara baik. Stres pada karyawan sebagai salah satu akibat dari bekerja perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar produktivitas mereka juga pada posisi yang diharapkan.⁴

Pengertian “stres” adalah keadaan yang bersiat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek.

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dan suatu stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu bergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang

⁴Husaen Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1997, h.264

dialaminya. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu memersepsi suatu peristiwa.⁵

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan bisa merasakan *kekuatiran kronis*. Mereka sering menjadi mudah *marah* dan *agresi*, *tidak dapat rilaks*, atau menunjukkan *sikap yang tidak kooperatif*. Lebih lanjut, mereka melarikan diri dengan *minum alkohol* (minuman keras) dan / atau *merokok* secara berlebihan. Disamping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah *pencernaan* dan / atau *tekanan darah tinggi*, serta *sulit tidur*. Kondisi-kondisi

⁵ Khaerul, *Perilaku...*, h. 203

tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.⁶

Adapun pengertian stres kerja adalah perasaan tertentu yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stresor (sumber-sumber stres) yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, dan individu.⁷

2.1.2.1. Penyebab stres

Banyak sekali sebenarnya penyebab-penyebab stres. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres tersebut disebut “stressors”. Umumnya orang mengalami stres karena adanya kombinasi dari berbagai stressors tersebut. Setiap kondisi pekerjaan dapat saja mengakibatkan timbulnya stres pada karyawan; hal itu tergantung pada bagaimana reaksi mereka terhadap stres tersebut. Ada 2 (dua) kategori penyebab stres yang dikemukakan oleh Drs. T. Hani Handoko yakni : “Onn The Job” (dalam perusahaan) dan “ Off The Job” (di luar perusahaan), sebagai berikut :

- a. *On The Job Stress*. Penyebab stres yang terjadi di dalam perusahaan antara lain adalah sebagai berikut:
 1. Beban kerja yang berlebihan.
 2. Tekanan atau desakan waktu.

⁶T. Hani ,Manajemen..., h.200

⁷Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h. 25.

3. Kualitas supervisi.
 4. Iklim politis yang tidak aman.
 5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
 6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
 7. Kemenduaan peranan (role ambiguity).
 8. Frustrasi.
 9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
 10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
 11. Berbagai bentuk perubahan.
- b. *Off The Job Stress*. Stres yang terjadi di luar perusahaan yang berpengaruh dari diri karyawan, antara lain adalah sebagai berikut :
1. Kekuatan inansial.
 2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
 3. Masalah-masalah fisik.
 4. Masalah-masalah perkawinan (misal: perceraian).
 5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.

6. Masalah-masalah pribadi lainnya (misalnya: kematian anak/ sanak keluarga dan sebagainya).

Baik “On The Job Stress” maupun “Off The Job Stress” tersebut harus menjadi perhatian pimpinan, terutama di departemen personalia untuk segera mendapatkan penanganan.

Reaksi terhadap stres. Dengan memperhatikan pengertian stres dan penyebab-penyebab stres, maka perlu diketahui pula bagaimana reaksi seseorang karyawan terhadap stres tersebut. Reaksi seseorang terhadap suatu stres bermacam-macam tergantung pada kemampuan pengendalian diri dari individu-individu yang bersangkutan. Ada beberapa reaksi terhadap stres sebagai berikut :

- a. Murung sedih seakan-akan tidak adad jalan keluar yang dapat ditembus dalam mengatasi stres.
- b. Tenang (calm) dan penuh kewaspadaan dalam mencari jalan keluar yang terbaik yang dapat ditembus.
- c. Dingin, tak peduli dan tak ambil pusing meskipun dirasakan ada suatu stres.

- d. Agresif dan bereaksi cepat dalam upaya mengatasi stres tanpa ragu-ragu cepat melangkah dalam mencari jalan keluar.⁸

2.1.2.2. Sumber-sumber stres.

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Sondang P. Siagian antara lain :⁹

1) Berasal dari pekerjaan

Berbagai hal yang menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain :

- a) Beban tugas yang terlalu besar.
- b) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman.
Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang.
- c) Tidak seimbangnya antara wewenang dan tanggung jawab.
- d) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.
- e) Konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar pekerjaan.

⁸Susilo, *Manajemen...*, h.147-148.

⁹ Sondang, *Manajemen...*, h.301.

2) Berasal dari luar pekerjaan.

Situasi lingkungan luar pekerjaan dapat juga menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang di hadapi oleh seseorang, seperti :

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

Di sisi lain faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya stres menurut Stephen P. Robbins adalah sebagai berikut :¹⁰

Stres Individu adalah stres kerja yang timbul dalam kehidupan pribadi seseorang atau karakter yang melekat dalam diri seseorang.

1) Faktor individu

- a) Masalah keluarga.
- b) Masalah ekonomi.
- c) Kepribadian.

Stres Organisasi adalah stres kerja yang timbul karena adanya tuntutan atau tekanan untuk

¹⁰Stephen P. Robbins, Perilaku Organisasi, - Jakarta : Salemba Empat, 2011, h. 370-381.

menghasilkan suatu pekerjaan atau hasil yang baik di dalam suatu perusahaan, yang sudah di tentukan oleh pihak pimpinan dimana seorang karyawan itu bekerja.

2) Faktor organisasi

a) Tuntutan tugas.

b) Tuntutan sasaran.

c) Tuntutan antar personal dan lain sebagainya.

Pada dasarnya segala macam bentuk stres disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.¹¹

2.1.2.3. Akibat yang ditimbulkan stres

Stres yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan baik fisik maupun non fisik Stephen P. Robbins mengelompokan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi yaitu :¹²

1) Gejala fisiologi

Dalam riset yang dilakukan Stephen menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju

¹¹ Stephen P. Robbins-Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Jakarta : Salemba Empat, 2011, h. 372

¹²Ibid., h. 383-384.

detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala psikologi

Secara psikologi stres dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan misalnya, depresi, gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktifitas, absensi dan tingkat keluar-masuknya karyawan merokok dan asumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Jonh Supriharto dan kawan-kawan dalam bukunya menyebutkan, ada lima kategori potensial konsekuensi (akibat) stres, yaitu :¹³

a) *Subjective Affects*, akibat subjektif ini berupa kecemasan, agresif, acuh tak acuh, kebosanan, depresi

¹³ John Suprihanto, TH. Agung M. Harsiwi, Prakoso Hadi, *Perilaku Organisasional*, cet ke-1, Yogyakarta : STIE YKPN, 2003, h. 66-67.

kelelahan, frustrasi, kemarahan, rendah diri, gugup dan perasaan kesepian.

- b) *Cognitive effects*, akibat kognitif ini berupa ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang sehat, sulit berkonsentrasi, sangat peka terhadap kritik dan rintangan-rintangan mental.
- c) *Behavior effects*, akibat perilaku kecenderungan mengalami musibah, alkoholisme, penyalahgunaan obat-obatan, perilaku yang tidak rasional.
- d) *Physiological effects*, akibat psikologis dapat berupa kenaikan denyut jantung, kenaikan kadar gula, tekanan darah tinggi, berkeringatan tubuh yang panas dingin.
- e) *Organizational effects*, akibat organisasi dapat berupa ketidakhadiran, produktivitas yang menurun (rendah) disingkirkan dari rekan sekerja dan berkurangnya komitmen serta kesetiaan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko, stres dapat membantu atau menjadi fungsional, tetapi juga bisa berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk

mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.¹⁴

Lebih lanjut menurutnya bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber dayanya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Akan tetapi stres terlalu tinggi, maka dapat menurunkan prestasi, mengganggu pelaksanaan pekerjaan seseorang. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur atau tidak disiplin. Paling ekstrim atau parah adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Stres yang teratasi dapat menimbulkan berbagai gejala, seperti :

1. Gejala emosional misalnya, pelupa sukar berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, kuatir, murung, mudah marah, atau jengkel,

¹⁴T. Hani Handoko, *Manajemen...*, h. 202

pikiran bunuh diri, gelisah, pikiran putus asa dan sebagainya.

2. Gejala sosial misalnya, makin banyak merokok, minum, makan, sering mengontrol jendela menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar, membunuh dan lain sebagainya.¹⁵

Dari berbagai gejala tersebut pada umumnya akan mendapatkan gejala yang tidak normal pada diri seseorang atau karyawan yang mengalami stres tidak teratasi. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.¹⁶

2.1.2.4. Pengukuran Stres

Dalam pengukuran penyebab stres baik *on the job* maupun *off the job* adalah dengan melihat kondisi yang terjadi yang terjadi pada karyawan tersebut yaitu sebagai berikut:

- 1) *Agresif*, yaitu suatu sikap yang mudah menyerang, dalam kondisi seperti ini tidak dapat menerima orang lain.

¹⁵Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, h.109-110.

¹⁶Sondang, *Manajemen...*, h. 300.

- 2) *Tekanan*, yaitu kondisi kerja karyawan yang di sebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan.
- 3) *Suntuk*, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan pekerjaan yang monoton dan menginginkan adanya perubahan.
- 4) *Rasa tidak puas*, dalam suatu kondisi pekerjaan yang tidak memenuhi harapan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi dan 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 disebabkan oleh 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 over load dikarenakan berbagai tuntutan pekerjaan sehingga sulit mengambil keputusan.

- 9) *Mudah tersinggung*, yaitu kondisi perasaan seseorang yang mudah tersentuh emosional karena perlakuan 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*, yaitu kondisi pekerja yang disebabkan 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 kerjanya.

2.1.2.5. Cara Untuk Menghadapi Stres

Melalui penilaian primer dan sekunder, suatu pendekatan untuk menghadapi stres diterapkan. Terdapat dua jenis cara untuk menghadapi stres : berfokus pada masalah dan emosi. *Problem focused coping* merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stres. Sebagai contoh, pekerja yang

memiliki seorang manajer yang kasar mungkin menghadapinya dengan cara absen dari tempat kerja. Absen ini akan memungkinkan pekerja tersebut untuk menyingkir, selama beberapa waktu, dari manajer yang kasar tersebut.

Tipe menghadapi stres yang kedua adalah *emotion-focused coping*. Hal ini merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan. Sebagai contoh, karyawan yang sering berpegangan sebagai bagian dari pekerjaannya mungkin dapat memperingan perasaan dan emosinya yang tertekan dengan berolah raga secara teratur atau dengan membaca buku fiksi ringan atau puisi yang tidak berkenaan dengan pekerjaan. Jika aktivitas untuk menghadapi stres ini berhasil, perasaan dan emosi dari karyawan tersebut terkendalikan.

Para peneliti mengilustrasikan bahwa individu menggunakan dua jenis pendekatan tersebut untuk menghadapi *stressor*. Beberapa dari strategi yang lebih populer yang termasuk ke dalam *problem-focused coping*, mencakup manajemen waktu, bekerja dengan seorang mentor, dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Beberapa strategi populer yang termasuk kedalam

emotion- focused coping meliputi meditasi, *biofeedback*, olahraga, bergabung dengan kelompok pendukung pekerjaan, dan mengambil cuti pribadi.¹⁷

2.1.2.6. Mengatasi Stres Secara Islam

Sebagaimana ketentuan Allah SWT bahwa setiap apa yang ada di dunia berpasangan, seperti siang dan malam atau lelaki dan perempuan, begitu juga kesenangan, dan kesulitan atau rahmat dan dugaan. Kita harus menerima hakikat bahwa kehidupan manusia akan selalu diuji oleh Allah SWT.

Kita perlu meletakkan keyakinan bahawa ujian seperti tekanan kerja sebigini adalah bertujuan untuk memantapkan nilai-nilai keimanan, ketaqwaan, kesyukuran dan rasa cinta kita kepada-Nya. Kita harus menempatkan keyakinan bahwa ujian seperti tekanan kerja adalah tujuan untuk memantapkan nilai-nilai keimanan, ketaqwaan, nikmat dan rasa cinta kita kepada-Nya. Apabila kita yakin, dengan izin Allah SWT, segala permasalahan yang membelenggu diri akan dihilangkan dan akhirnya kita bisa menghadapi tekanan tekanan dengan tenang dan sukses. Ini selaras dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Fath ayat 4 :

¹⁷ John M. Ivancevish, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, Perilaku Dan Manajemen Organisasi, Erlangga Power Macintosh 2006, h. 303.

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزْدَادُوا إِيمَانًا مَعَ
 إِيمَانِهِمْ ۗ وَلِلَّهِ جُنُودُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا



“Dialah yang telah menurunkan ketenangan kedalam hati orang-orang mukmin supaya keimanan mereka bertambah disamping keimanan mereka (yang telah ada). Dan kepunyaan Allah-lah tentara langit dan bumi dan adalah Allah Maha Mengetahui Lagi Maha Bijaksana”. (QS. Al-Fath ayat : 4)¹⁸

Berikut cara untuk mengatasi stres kerja dalam islam:

1. Membaca Al-Qur'an dan Mentadaburkan maknanya
 Al-Qur'an merupakan rahmat bagi sekalian alam. Ia adalah cahaya, hidayah dan penyembuh bagi penyakit hati maupun fizikal. Dengan mentadaburkan Al-Qur'an yakni memahami, mendalami dan menghayati isi kandungannya, maka seseorang itu berupaya menenangkan dan menenteramkan hati, fikran, dan jasmani.
2. Memperbanyak Taubat dan Istighfar
 Bertafakur mengenang dosa, merenung segala nikmat yang Allah berikan kepada kita.

¹⁸ Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya...*, h.511

3. Taqarrub

Mendekatkan diri kepada Allah, mematuhi segala perintahnya dan menjahui segala larangannya. Cara mendekatkan diri kepada Allah ialah :

Qiamullail yaitu, bangun pada tengah malam dengan meninggalkan segala kenikmatan tidur untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Seseorang yang bangun tengah malam semata-mata untuk mengingat Allah, dengan dengan berwudhu dan sholat, maka hatinya akan menjadi tenang dan jasmaninya akan menjadi kuat. Banyaknya berzdikir, yaitu untuk mengingat Allah dengan perkataan atau ucapan, perbuatan dan niat yang dilakukan semata-mata karena Allah SWT. Seperti dalam firman Allah :” Bukankah dengan mengingat Allah itu, hati akan menjadi tenang“.

4. Memperbanyak Bersedekah

Salah satu perkara yang menyebabkan jiwa senantiasa tertekan dan tidak tenang ialah harta. Orang yang kikir senantiasa disempitkan oleh Allah SWT, hati dan akhlaknya karena bakhil dengan karunia Allah SWT. Dalam keadaan ini, pemberian sedekah hendaklah semata-mata karena Allah. Dan ketika seseorang itu bakhil dan sangat sayang akan hartanya, maka

bersedekahkan untuk mendapatkan keberkahan yang lebih.

5. Bijak Mengurus

Seseorang harus bijak mengurus tugasnya dalam hal pekerjaan maupun urusan yang lainnya. Bahkan Allah telah mengingatkan kita tentang beban kerja dan tanggungjawab itu harus sepadan dengan kemampuan kita. Kita diajarkan supaya berdo'a ketika melakukan pekerjaan yang berlebihan yang tidak mampu kita tanggung.

6. Besangka Baik Terhadap Allah SWT

Kita hendaklah berbicara dan berkata positif serta penuh pengharapan kepada Allah SWT. Hal ini karena setiap lafadz yang di ucapkan itu adalah do'a dan sangkaan kita kepada Allah.

7. Tawakkal

Berserah diri kepada Allah, yaitu setelah melakukan sesuatu perkara itu diserahkan keputusannya kepada Allah.

8. Sabar

Apabila kita stres menghadapi masalah yang sukar untuk diputuskan, "salah atau benarnya" maka Al-Qur'an memberi petunjuk "Fa Shabrun Jamil" (Maka

Bersabar Itu Indah). Dan hanya kepada Allah tempat memohon pertolongan.¹⁹

2.1.3. Kinerja karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰

Dan di dalam kinerja seseorang, suatu keberhasilan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*lefel of performance*”. Biasanya orang yang *lefel of performance* tinggi, disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau *ber performance* rendah.²¹

Firman Allah dalam Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.(QS.Al-Ahqaaf ayat: 19)²²

¹⁹ <http://arjunamantabz.blogspot.com>2010/11-stres-kerja-dalam-perspektif-islam/hafidz>. Diakses tanggal 27 Oktober 2015

²⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, h.157.

²¹MohAs’ad, Psikologi Industri, PT. Rineka Cipta. Edisi ke empat. Jakarta, 1991, h. 48.

²²Kementrian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya...*, h. 205

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.²³

Dari kedua pendapat tersebut memberikan pengertian secara sederhana bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif secara maksimal yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam bukunya T. Hani Handoko menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurutnya karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja,

²³Robert L. Mathis dan Jhon H jacson, *Manajemen Suber Daya Manusia* ,Jakarta :Salemba Empat, 2002, h. 78.

tingkat stres dan sistem kompensasi dan berperilaku lainnya.²⁴

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Kepuasan kerja (*Job satisfactio*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.²⁵

Tingkat stres karyawan menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat tekanan atau suatu keadaan menyebabkan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.²⁶ Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu kompensasi sebagai upaya memberikan keadilan kepada karyawan.

²⁴T. Hani, *Manajemen...*, h. 192.

²⁵*Ibid.*, h.192.

²⁶*Ibid.*, h.155.

2.1.3.2 Tujuan penilaian kinerja

Beberapa alasan pentingnya penilaian prestasi kerja, yaitu :²⁷

- 1) Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji.
- 2) Memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian kinerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karier.

Manfaat atau kegunaan penilaian prestasi kerja meliputi :²⁸

- 1) Memperbaiki prestasi kerja.
- 2) Untuk dapat melakukan penyelesaian kompensasi.
- 3) Untuk badan pertimbangan penempatan (promosi, transer, dan demosi).
- 4) Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan melalui penilaian kinerja, kita dapat menetapkan materi latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier pegawai yang sekarang bekerja di bidang X yang

²⁷Justin T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, cet ke-1 ,Jakarta : PT. Grasindo, 2006,h.129.

²⁸*Ibid.*, h.. 155.

sebenarnya ahli di bidang Y, maka sebenarnya pegawai tersebut dapat diarahkan untuk pekerjaan di bidang X.

- 6) Untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan (*staffing process deficiencies*).
- 7) Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan.
- 8) Untuk mendiagnosis kesalahan-kesalahan rancangan jabatan.
- 9) Mencegah adanya deskriminasi.
- 10) Faktor pengukuran kinerja.

2.1.3.3 Faktor pengukuran kinerja

Faktor pengukuran prestasi kerja atau kinerja adalah:²⁹

- 1) Kualitas kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar ketelitian, kecepatan, pemeliharaan alat ketepatan dan 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

²⁹ Supardi, *Manajemen Personalia II*, Yogyakarta :BPEE UII, 1989, h. 68-69.

perlengkapan kerja, dan pengetahuan teknis yang berhubungan dengan kerja.

- 4) Penyesuaian pekerjaan, penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan melaksanakan tugas di luar kerja, kecepatan berfikir dan bertindak, penyesuaian dan pemahaman tugas baru.
- 5) Keandalan dalam 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.

2.1.4. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu 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 akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

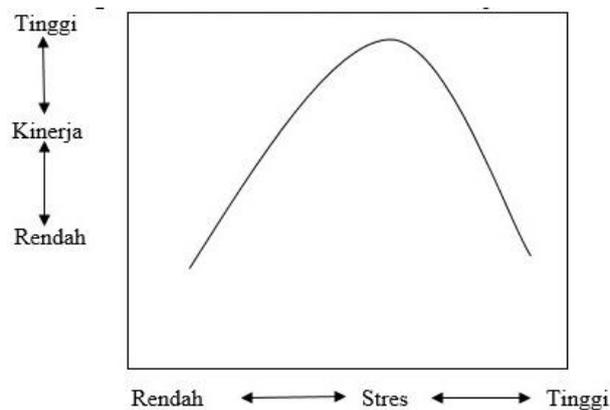
Lebih lanjut menurut Stephen P. Robbins (2003) stres berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antara stres kerja dan prestasi kerja. Dibawah ini hubungan stres dan prestasi kerja yang digambarkan dengan U terbalik.³⁰

³⁰ Stephen, perilaku..., h. 384-385.

Di bawah ini gambar, tentang U terbalik :

Gambar 1.1

Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja



Sumber gambar : Stephen P. Robbins

Logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa stres pada tingkat rendah samapai sedang merangsang tubuh dan mengakibatkan kemampuan untuk berkreasi, pada saat itu individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi bila stres itu lebih banyak akan mengakibatkan kinerja menjadi rendah atau menurun.

Pola U terbaik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, artinya stres tingkat sedang justru dapat berpengaruh negatif pada kinerja atau prestasi jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu dapat meruntuhkan individu dan melemahkan sumber daya energinya.

2.2. Peneliti terdahulu

Menurut skripsi Hulaifah Gaffar (2012) melakukan penelitian mengenai stres kerja dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makasar” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah Makasar, sebesar 76,5%. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makasar adalah faktor organisasi sebesar 58,5%.

Menurut skripsi Ira Nurul Retniningih (2014) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Giri Muria Kudus” penelitian ini berkesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Giri Muria Kudus secara parsial, karena nilai variabel rotasi kerja $t_{hitung} 5,385 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai *sig.* Sebesar 0,000 atau 0,0% < 5%. Ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan di BMT Giri Muria Kudus secara parsial, karena nilai variabel rotasi kerja t_{hitung} hitung sebesar 4,424 > $t_{tabel} 2,011$ dengan nilai *sig* sebesar 0,000 atau 0,0%. Ada pengaruh signifikan antara variabel stres kerja, terhadap kinerja karyawan di BMT Giri Muria Kudus secara parsial, karena nilai variabel rotasi kerja t_{hitung} hitung sebesar -2,595 < -2,011 dengan nilai *sig* sebesar =0,013 atau

1,3% < 5%. Dan pengaruh secara berganda antara variabel rotasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Giri Muria Kudus secara berganda karena nilai F hitung sebesar 45,584 > F tabel sebesar 2,798, Probabilitas signifikansi SPSS (*P-value*) = 0,000 atau 0,0% < 5%. Keempat variabel tersebut mampu memberi dampak atau kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 72,4%.

Menurut skripsi Dwi Ika Puspita Sari (2007) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai kesimpulan ada pengaruh positif dan signifikan antar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, adanya stres kerja para karyawan merasa perlu meningkatkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi, variabel stres kerja mempunyai pengaruh 46,6% terhadap kinerja karyawan di kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Yogyakarta sedangkan 53,4% adalah pengaruh dari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi dan lain-lain.

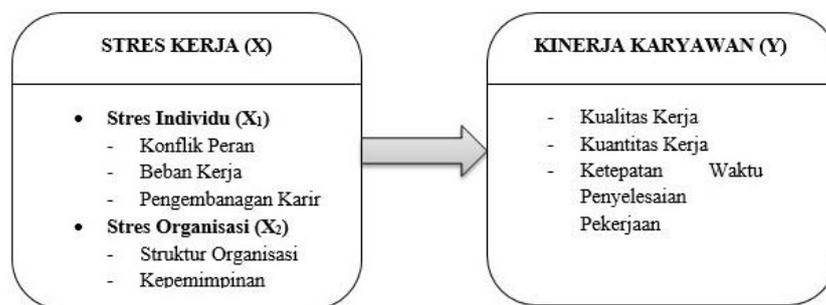
Setelah penulisan mengkaji beberapa skripsi maupun penelitian terdahulu terdapat kesamaan maupun perbedaan yang terkandung. Diantara kesamaannya yaitu pokok kajiannya sama-sama menggunakan stres kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu tempat penelitian yang akan peneliti lakukan.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritik

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu tersebut di atas, maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritik



Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian sebelumnya juga terdapat teori yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan bekerja dengan prestatif (berprestasi) atau produktif atau tidaknya dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, diantaranya adalah motivasi kerja , kepuasan kerja stres kerja , sistem kompensasi , kondisi fisik pekerjaan serta kepribadian lainnya. Dalam penelitian ini hanya meneliti faktor stres kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis (dugaan sementara) atas permasalahan yang ada, yaitu:

1. Hipotesis kerja (H_a)

Hipotesis alternatif (kerja) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang.

2. Hipotesis nol (H_0)

Karena H_a akan di uji secara statistik, maka diubah menjadi hipotesis Nol (H_0), yaitu stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu *Stres Kerja* sebagai Variabel bebas (*Independen*) dan *Kinerja Karyawan* Variabel terikat (*Dependent*).

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.¹

3.1.1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan objek penelitian.² Dalam hal ini data yang diperoleh dari karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang itu melalui wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian kuesioner (daftar pertanyaan) yang dijawab oleh objek penelitian.

¹ Husain Umar, *Research Methods In Finance And Banking*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2002, h. 82.

² Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta : Rajawali Pers, 2008, h. 103.

3.1.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua (bukan orang pertama, bukan asli) yang memiliki informasi atau data tersebut. Contohnya adalah data yang diambil dari koran, majalah, jurnal, peneliti terdahulu dan publikasi lainnya.³

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian.⁴

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang. Karena jumlah populasi yang akan diteliti tidak teridentifikasi (*unidentified*), maka dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil sampel dari populasi yang ada dengan menggunakan metode *simple random sampling* yaitu dengan mengambil sebagian dari jumlah populasi objek penelitian secara acak, sehingga memudahkan dalam mengambil data di lapangan.

³Suharyadi dan Purwanto, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat, 2007, h. 14.

⁴Muhammad, *Metodologi...*, h. 161.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci.⁵ Menurut Sugiono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *simple Random Sampling* yaitu : cara pemilihan sampel di mana anggota dari populasi dipilih satu persatu secara random atau acak (semua mendapat kesempatan yang sama untuk dipilih) di mana jika sudah di pilih tidak dapat dipilih lagi.⁷ Populasi peneliti sebanyak 100 karyawan pada Koperasi Syari'ah Bianama Semarang, dengan tingkat kesalahan 5%, maka sampel yang berdasarkan rumus Slovin yang dihasilkan sebanyak 80 karyawan sebagai responden.

Rumus Slovin :

$$: n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

⁵*Ibid.*, h.162.

⁶ Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010, h.118.

⁷ Bambang Prasetyo dan Lina Miftakhul Jannah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007, h. 123.

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (Error tolerance)

Dari populasi diatas yang berjumlah 100 karyawan dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{100}{(1+(100 \times 0,05^2))} \\
 &= \frac{100}{(1+(100 \times 0,0025))} \\
 &= (1 + 0,025) \\
 &= \frac{100}{1,25} \\
 &= 80
 \end{aligned}$$

Jadi, slovin yang dihasilkan sebanyak 80 karyawan sebagai responden.

3.3.Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Wawancara

Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, kepala bagian, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

3.3.2. Kuesioner (Angket)

Kuesioer ini dimaksudkan untuk memperoleh data diskriptif guna menguji hipotesis. Model kajian untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada beberapa alternatif saja atau pada satu jawaban saja. Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode Likert Summated Ratings (LSR).⁸

Dari pengembangan instrumen penelitian tersebut, kemudian disusun beberapa item pertanyaan kuesioner. Pengukuran sikap, pendapat dan persepsi responden diukur dengan menggunakan skala likert. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan titik tolak menyusun item-item pertanyaan.

Tabel 1.1

Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju sekali	5
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

⁸Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap dalam suatu penelitian.

3.3.3. Dokumentasi

Informasi lain tentang hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, buku dan sebagainya yang diperoleh peneliti adalah dengan dokumentasi. Di antaranya dokumentasi arsip-arsip dari Koperasi Binama Semarang.

3.3.4. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan kegiatan sehari-hari karyawan.

3.4. Devinisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel dependen dan independen. Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain dan cenderung bebas. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah stres kerja, dimana di dalam stres kerja tersebut, mempunyai dua variabel yaitu : stres kerja individu dan stres kerja organisasi. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

3.5. Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas X (*stres kerja*) dan variabel terikat Y (kinerja karyawan).

Dari masing-masing variabel tersebut dapat diukur dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yang dituangkan dalam sebuah koesioner, sehingga lebih terarah dan sesuai dengan metode yang digunakannya.

Dibawah ini diungkapkan operasionalisasi variabel penelitian dengan perincian sebagai berikut:

3.5.1. Variabel Bebas atau X (*independent variable*)

Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya dan dalam notasinya sering diberi notasi Xi (seperti X1, X2, . . ., Xn). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja. Stres kerja adalah suatu tanggapan adaktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Dalam penelitian ini stres kerja karyawan dilihat dari jawaban terhadap kuesioner dari para karyawan Koperasi Syari'ah Binama Semarang, sedangkan yang terpilih sebagai sampel, diwakili oleh variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator stres kerja :

a. Stres Individu (X1), meliputi indikator:

- Konflik peranan (X1.1). Konflik peran akan timbul jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan.

Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.

- Beban kerja (X1.2). Seorang pekerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.
- Pengembangan karir (X1.3). Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

b. Stres Organisasi (X2), meliputi indikator:

- Struktur organisasi (X2.1). Menentukan tingkat diferensi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- Kepemimpinan (X2.2). Menggambarkan gaya kepemimpinan yang diambil oleh pimpinan atau atasan.

Mengacu pada teori di atas, untuk memperjelas konsep, variabel, indikator, maka dibuatkan tabel beserta item pertanyaannya seperti di bawah ini:

Tabel 2.1
Konsep, Variabel, Indikator, Item Pertanyaan
Untuk Variabel Stres Kerja

Konsep	Variabel	Indikator
Stres kerja (X)	Stres Individu(X_1)	- Konflik peranan ($X_{1.1}$). - Beban kerja ($X_{1.2}$). - Pengembangan karir ($X_{3.3}$).
	Stres Organisasi (X_2)	- Struktur Organisasi ($X_{2.1}$). - Kepemimpinan ($X_{2.2}$).

Sumber : Diturunkan dari teori Gibson (dalam Istijianto, 2010:186-190) dan Robbins, 2006:797).

3.5.2. Variabel Terikat atau Y (dependent variable)

Variabel terkait (dependent variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh (diterangkan) oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Bianama Semarang. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai yang terpilih sebagai sampel, yang mana butir-butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja :

- a) Kualitas kerja.
- b) Kuantitas kerja.
- c) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Mengacu pada teori di atas, untuk memperjelas konsep, variabel, indikator, maka dibuatkan tabel beserta item pertanyaan seperti di bawah ini :

Tabel 2.2
Konsep, Variabel, Indikator, Item Pertanyaan
Untuk Variabel Kinerjanya

Konsep / Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas Kerja. - Kuantitas Kerja. - Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Sumber: Diturunkan dari teori Dharma (dalam Iswahyu Hartati, 2005).

3.6. Teknis Analisis Data

Di dalam penelitian ini ada beberapa analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Binama Semarang. Di antaranya yaitu menggunakan analisis:

- 1) Analisis kualitatif, yaitu menganalisis data tanpa menggunakan perhitungan angka-angka melainkan menggunakan sumber informasi yang relevan untuk mengetahui stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang.
- 2) Analisis kuantitatif, yaitu menganalisis data dengan menggunakan perhitungan angka-angka untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Binama Semarang.

- 3) Analisis regresi berganda, yaitu hubungan antara dua variabel Independen (X) dan Dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.⁹ Dengan Rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam penelitian, maka diperlukan pengujian, yaitu:

3.6.1. Uji Instrumen

3.6.1.1.Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹⁰

3.6.1.2.Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika

⁹ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, PT. BUKU KITA, Jagakarsa-Jakarta 2008, h.73

¹⁰Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2005, h. 45.

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.¹¹

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau penyakit.

Berikut ini macam-macam Uji asumsi klasik:

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.¹²

Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Metode lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis

¹¹*Ibid.*, h. 41

¹²*Ibid.*, h. 110.

yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.¹³

3.6.2.3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Dalam regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.¹⁴

3.6.3. Metode Analisis Data

Dengan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi syari'ah Binama Semarang, maka menggunakan rumus sebagai berikut:

¹³Imam, *Metodologi...*, h.105

¹⁴*Ibid.*, h.91

3.6.3.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di koperasi Binama Semarang.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

x₁ = Stres kerja individu

x₂ = Stres kerja organisasi

b = koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X).

e = kesalahan prediksi.

Untuk memastikan apakah *variabel independent* berpengaruh terhadap *variabel dependent*, maka penulis menguji dengan menggunakan uji t.

3.6.3.2. Uji T (Uji Parsial)

Yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.6.3.3. Uji F (Uji Simultan)

Yaitu pengujian regresi secara simultan atau serentak antara variable independen terhadap variable dependen. Uji F dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variable independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau untuk menguji tingkat keberartian hubungan seluruh koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap

variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.6 .3.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syari'ah dan Bina Niaga Utama (KSPPS BINAMA).

Koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syari'ah dan bina niaga utama (KSPPS BINAMA) adalah lembaga keuangan berbadan hukum, koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam dan pembiayaan syari'ah, yaitu melayani anggota akan kebutuhan produk pendanaan dan pembiayaan syari'ah dengan mengacu pada proses pembangunan ekonomi kerakyatan.

Pada awal dekade 1990, dunia usaha, khususnya usaha kecil dan mikro, banyak dihadapkan kendala dalam pengembangan usaha, terutama pada aspek permodalan. Pengusaha kecil dan mikro sulit mengakses modal ke bank umum, dan bank umum pun tidak menjangkau usaha kecil mikro. Sementara itu lembaga keuangan mikro seperti Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) masih sangat terbatas untuk melayani kebutuhan permodalan usaha kecil dan mikro. Dalam kondisi seperti itu, tumbuh subur rentenir.

Berlatar keadaan tersebut, pada tanggal 18 Agustus tahun 1993 BINAMA lahir dengan badan hukum

1210A/BH/PAD/KWK.11/X/96, dibidani oleh para mantan aktifis kampus dan tokoh masyarakat. Pendirian BINAMA dilandasi semangat untuk menjadi lembaga *intermediasi* yang akan menjadi penghubung dana *idle* yang dimiliki anggota namun tidak dapat memproduktifkan dananya, untuk disalurkan melalui BINAMA kepada anggota pemilik usaha kecil dan mikro yang membutuhkan modal usaha.

Fungsi intermediasi ini dilandasi dari QS. Al – Hasyr :7

مَا أَفَاءَ اللَّهُ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَىٰ فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ
وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ وَمَا آتَاكُمْ
الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٧﴾

“Apa saja harta rampasan (fai-i) yang diberikan Allah kepada Rasul-Nya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota-kota maka adalah untuk Allah, untuk Rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, dan orang-orang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar diantara orang-orang kaya saja diantara kamu. Apa yang diberikan Rasul kepadamu, maka terimalah. Dan apa yang dilarangnya bagimu, maka tinggalkanlah. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat keras hukumannya. (QS. Al – Hasyr :7).

4.1.2. Manfaat dan Sasaran yang hendak dicapai oleh Koperasi Syari’ah

Binama Semarang.

a. Manfaat yang hendak dicapai meliputi :

1) **Manfaat sosial**, yaitu

Terciptanya solidaritas dan kerjasama antara anggota KJKS sehingga terbentuk komunikasi ekonomi anggota yang lebih produktif.

2) **Manfaat Ekonomis**, yaitu :

- Terwujudnya lembaga keuangan yang bisa membiayai usaha-usaha disektor kecil dan menengah.
- Menumbuhkan usaha-usaha yang dapat memberi nilai lebih, sehingga meningkatkan kemampuan ekonomi umat islam.
- Meningkatkan kepemilikan asset ekonomi bagi masyarakat islam.

b. Sasaran yang hendak dicapai meliputi :

1. **Sasaran Binaan**, yaitu :

Usaha-usaha kecil dan menengah yang berpeluang menumbuhkan lapangan pekerjaan.

Samapai dengan akhir september 2014 terdapat 2.938 orang pengusaha kecil meliputi segala sektor yang menjadi anggota BINAMA yang telah diberi pembiayaan oleh KSPPS BINAMA.

2. **Sasaran *Funding***, yaitu :

Yang menjadi sasaran *funding* (penggalangan dana) adalah: anggota yang berasal dari individu, lembaga-lembaga donor, BUMN, dan Instansi Pemerin tah.

Tercatat samapai dengan akhir september 2015 sebanyak 18.912 anggota telah memperoleh jasa layanan produk simpanan dari BINAMA.

4.1.3. Manajemen dan Struktur Organisasi Koperasi Syari'ah Binama Semarang

4.1.3.1. Manajemen dan Personalia KSPPS BINAMA

KSPPS BINAMA dikelola dengan manajemen profesional, yakni dikelola secara sistemik, baik dalam pengambilan keputusan maupun operasional. Yang dirumuskan dalam ketentuan yang baku dalam Sistem dan Prosedur (SOP). Didukung dengan sistem komputerisasi baik dalam sistem akuntansi, penyimpanan dan penyaluran pembiayaan. Hal ini memungkinkan untuk memberikan pelayanan yang lebih profesional dan akurat. Sistem ini telah dilakukan di seluruh kantor pelayanan KSPPS BINAMA. Selain itu sistem komputerisasi semakin meningkatkan performa, kecepatan dan ketelitian dalam penyajian data kepada para anggota.

KSPPS BINAMA dikelola secara profesional oleh 100 orang yang masing-masing menguasai pada bidangnya yang berkualifikasi pendidikan mulai dari SLTA, DIII, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Selain itu masing-masing personal diterima

dengan sistem seleksi yang ketat dan telah dilatih secara internal maupun eksternal sesuai bidang tugas masing-masing.

4.1.3.2. Susunan Pengurus dan Manajemen

Pengurus :

Ketua : AGUS MUBAROK

Sekretaris : M. EFENDI Y.

Bendahara : SRI NAWATMI

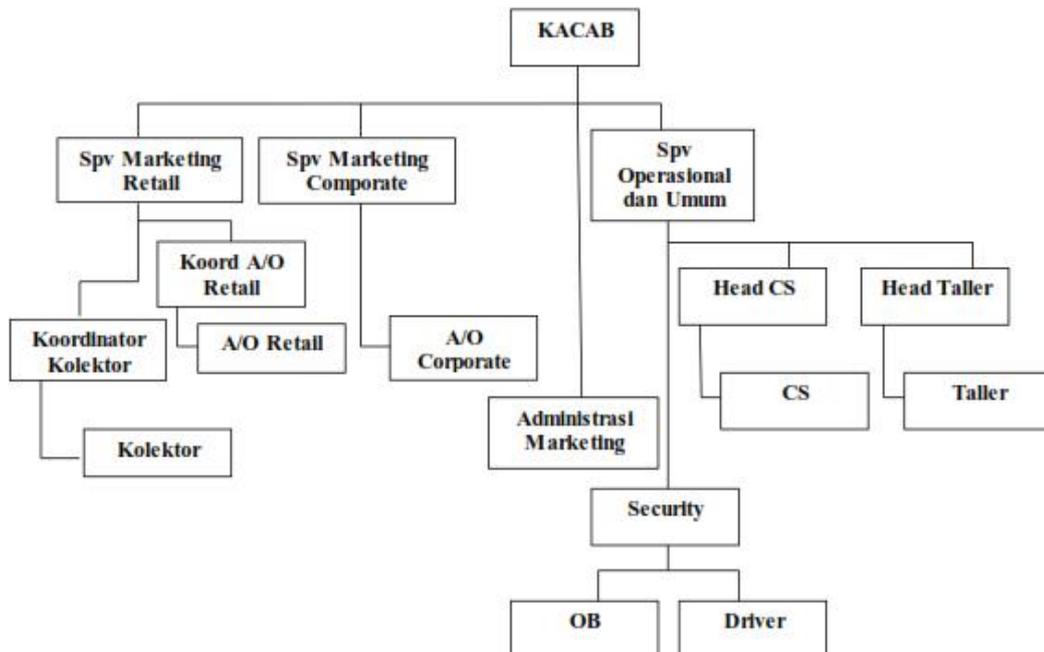
Pengelola :

Direktur : KARTIKA ADI W.

Manajer Operasional dan Umum : DIAH FAJAR ASTUTI

Manajer Marketing : TUR PRIYONO

Gambar 3.1
Struktur Organisasi Kantor Koperasi Syaria'ah Binama Semarang



Sumber : Data sekunder 2015

4.1.4. Visi dan Misi Koperasi Syari'ah Binama Semarang

Adapun visi dan misi Koperasi Syari'ah Binama Semarang adalah :

- Visi

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

- Misi

Mewujudkan KSPPS BINAMA yang :

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

memperoleh manfaat dari KJKS BINAMA secara ekonomis baik langsung maupun tidak langsung.

4.1.5. Nilai-nilai Dasar Sumber Daya Insani :

1. Shidiq (Benar)
2. Istiqomah (Tekun)
3. Fastabiqul Khairat (Berlomba dalam Kebaikan)
4. Amanah (Dapat Dipercaya)
5. Ta'awun (Kerjasama)

4.1.6. Produk Pembiayaan Koperasi Syari'ah Binama Semarang.

KJKS BINAMA sebagai lembaga keuangan syari'ah yang telah bergerak di bidangnya selama hampir 2 dasawarsa, tak pernah berhenti untuk melakukan inovasi baru yang bertujuan untuk mampu menjawab kebutuhan anggota akan beragam produk jasa keuangan syari'ah.

Koperasi Syari'ah Binama Semarang memiliki program pembiayaan syri'ah, mulai dari :

- **Pembiayaan Modal Usaha**, untuk membantu pengusaha kecil yang hendak mengembangkan usahanya atau butuh tambahan modal.
- **Pembiayaan Kepemilikan Rumah**, pembiayaan ini bertujuan untuk membantu keluarga-keluarga yang hendak memiliki rumah sendiri, pengusaha yang berbisnis properti, atau hanya sebagai asset masa depan.
- **Pembiayaan Pendidikan**, program ini digelar oleh KJKS BINAMA yang saat itu bertepatan pada bulan pendidikan tahun 2013. Setelah

melalui masa uji coba pada tahun 2011, program ini terbukti mampu menjawab kebutuhan anggota akan pembiayaan untuk pendidikan putra putri tercinta.

4.1.6.1. Sistem Dan Produk Yang Dapat Dibiayai di Koperasi Syari'ah Binama Semarang.

Sistem yang digunakan oleh KJKS BINAMA baik dalam produk *Funding* (Simpanan) maupun *Lending* (Pembiayaan) adalah dengan sistem **Syari'ah** (Bagi Hasil).

a. Produk pengeralan dana terdiri dari beberapa jenis simpanan, antara lain :

1. **SIRELA** (Simpanan Sukarela Lancar) Yaitu simpanan *mudharabah* yang penarikan dan penyetorannya dapat dilakukan setiap saat. Bagi hasil keuntungan diberikan setiap bulan atas saldo rata-rata harian dan langsung menambahkan simpanan tersebut.
2. **TASAQUR** (Tabungan Persiapan Qurban) adalah produk yang merujuk pada konsep *wadiah*. Tujuan pokok tabungan ini adalah sebagai sarana untuk anggota mempersiapkan untuk ibadah qurban. Proses pencairan hanya dapat dilakukan sekali dalam periode satu tahun hijrah.
3. **SISUKA** (Simpanan Sukarela Berjangka) Yaitu produk yang berguna untuk investasi jangka panjang, dengan

jangka waktu yang beragam, yaitu 3 bulan, 6 bulan, dan 12 bulan.

4. **SIAP HAJI** (Simpanan Persiapan HAJI) Yaitu produk yang dikhususkan sebagai simpanan untuk persiapan dana ibadah haji. Penarikan simpanan ini hanya dapat dilakukan untuk melunasi Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji.
5. **TARBIAH** (Tabungan Arisan Berhadiah) Merupakan produk kombinasi dari sistem arisan dan tabungan dengan spesifikasi pada perolehan arisan, dimana setiap peserta yang keluar nomor rekeningnya saat diundi maka ia tidak memiliki kewajiban untuk menyetero lagi pada bulan berikutnya. Keuntungan produk ini dalam pengembangan ekonomi umat adalah perputaran dananya yang jangka panjang.

Sertifikat Modal Penyertaan, yaitu sertifikat tanda pemilikan penyertaan dan bernominal Rp. 250.000,000 yang akan mendapat bagi hasil atas laba tahunan KJKS BINAMA.

Simpanan Pokok dan Simpanan Wajib, merupakan dana modal atas keanggotaan di tingkat koperasi. Penempatan dana ini memiliki akad *Musarakah* (Penyertaan) yang berlaku atasnya segala ketentuan dan resiko penempatan modal pada koperasi.

- b. Produk penyaluran dana berupa jenis pembiayaan untuk kegiatan usaha produktif baik investasi maupun modal kerja adalah produk-produk sebagai berikut :
1. Pembiayaan *Mudharabah* (Bagi Hasil)
 2. Pembiayaan *Murabahah* (Jual Beli)
 3. Pembiayaan *Al-ijarah* (Sewa Menyewa)

4.2. Deskriptif Data Penelitian dan Data Responden

4.2.1. Deskriptif Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat Koperasi Syari'ah Binama cabang Semarang yang beralamat di Ruko Anda Kav. 7A, Jl. Tlogosari Raya 1 Semarang.

4.2.2. Deskriptif Data Responden

Data responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data berdasarkan kriteria jenis usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendidikan, dan status. Adapun kriteria tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

4.2.2.1. Pengelompokan Responden Berdasarkan

Usia

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini :

Tabel 3.1
Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Jumlah Responden	Prosentase (%)
16 – 25	21	26,30%
26 -35	50	62,50%
36 -45	7	8,75%
> 45	2	2,50%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 80 orang responden, sebagian besar responden berusia 16 - 25 dengan jumlah 21 orang yakni 26,30%, kemudian usia 26 - 35 berjumlah 50 orang yakni 62,50%, usia 36 - 45 sebanyak 7 orang yakni 8,75% dan usia > 45 berjumlah 2 orang yakni 2,50%.

4.2.2.2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis

Kelamin

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2**Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Laki – laki	54	67,50%
Perempuan	26	32,50%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 80 orang responden, sebagian besar responden adalah laki - laki dengan jumlah 54 orang atau 67,50%, sedangkan perempuan berjumlah 26 orang atau 32,50%.

4.2.2.3. Pengelompokan Responden Berdasarkan**Pekerjaan**

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan pekerjaan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3**Pengelompokan Responden****Berdasarkan Pekerjaan**

Jabatan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Karyawan	70	87,50%
Staf	8	10%
OB	2	25%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas dapat diketahui bahwa dari 80 orang responden sebagian besar pekerjaannya adalah Karyawan sebanyak 70 orang atau 87,50%, Staf sebanyak 8 orang atau 10%, OB 2 orang atau 25%.

4.2.2.4. Pengelompokan Responden Berdasarkan

Pendidikan

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini :

Tabel 3.4

Pengelompokan Responden

Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase (%)
SMA	17	21,30%
S1	59	73,80%
S2	4	5%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas dapat diketahui bahwa dari 80 orang responden, sebagian besar pendidikan terakhirnya adalah S1, yaitu sebanyak 59 orang yakni 73,80%, untuk SMA sebanyak 17 orang yakni 21,30%, untuk S2 sebanyak 4 orang yakni 5%.

4.2.2.5. Pengelompokan Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan status dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini :

Tabel 3.5

Pengelompokan Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Nikah	61	76,30%
Belum Menikah	19	23,80%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas dapat diketahui bahwa dari 80 orang responden, sebagian besar status dari responden yang sudah menikah adalah 61 orang atau 76,30%, sedangkan yang belum menikah sebanyak 19 orang atau 23,80%.

4.3. Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Adapun dalam deskripsi data ini yang disajikan dengan bentuk distribusi frekuensi, total skor, harga skor rata-rata, simpangan baku, modus, median, skor maksimum dan skor

minimum yang disertai histogram. Deskripsi tersebut berguna untuk menjelaskan penyebaran data menurut frekuensinya, untuk menjelaskan kecenderungan terbanyak, untuk menjelaskan kecenderungan tengah, untuk menjelaskan pola penyebaran (maksimum–minimum), untuk menjelaskan pola penyebaran atau homogenitas data.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yakni *stres kerja individu* (X_1), dan *stres kerja organisasi* (X_2), dan satu variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y). Sampel yang diambil data dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Kantor Pusat Semarang. Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 80 orang karyawan tersebut hasilnya dapat dijelaskan sebagaimana di bawah ini :

Tabel 4.1

Hasil Skor Kuesioner

Variabel	Item Pertanyaan	Total									
		SSS	%	SS	%	S	%	ST	%	STS	%
X1	KI1	1	1,25%	9	11,25%	18	22,50%	38	47,50%	15	18,75%
	KI2	1	1,25%	3	3,75%	14	17,50%	45	56,25%	17	21,25%
	KI3	0	0%	2	2,50%	14	17,50%	43	53,75%	19	23,75%
	KI4	2	2,50%	5	6,25%	22	27,50%	41	51,25%	8	10%
	KI5	0	0%	3	3,75%	14	17,50%	44	55%	10	12,50%
	KI6	0	0%	2	2,50%	11	13,75%	46	57,50%	19	23,75%
	KI7	1	1,25%	2	2,50%	15	18,75%	47	58,75%	15	18,75%
	KI8	0	0%	4	5%	19	23,75%	43	53,75%	12	15%
	KI9	1	1,25%	2	2,50%	14	17,50%	46	57,50%	17	21,25%
X2	KO10	16	20%	24	30%	23	28,75%	12	15%	4	5%
	KO11	17	21,25%	20	25%	26	32,50%	15	18,75%	2	2,50%
	KO12	6	7,50%	11	13,75%	43	53,75%	16	20%	3	3,75%
	KO13	3	3,75%	7	8,75%	46	57,50%	18	22,50%	5	6,25%
	KO14	8	10%	6	7,50%	45	56,25%	13	16,25%	8	10%
Y	KK15	6	7,50%	17	21,25%	42	52,50%	8	10%	6	7,50%
	KK16	4	5%	14	17,50%	38	47,50%	14	17,50%	9	11,25%
	KK17	3	3,75%	8	10%	27	33,75%	31	37,50%	10	12,50%
	KK18	11	13,75%	18	22,50%	32	40%	13	16,25%	5	6,25%
	KK19	8	10%	20	25%	40	50%	9	11,25%	3	3,75%
	KK20	8	10%	20	25%	36	45%	13	16,25%	3	3,75%

Sumber : Data yang diolah, 2015

4.3.1. Stres Kerja Individu

4.3.1.1. Konflik Peranan

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel stres kerja individu item pernyataan pertama, 1,25% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan mengerjakan tugas utamanya di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, 11,25% responden menyatakan setuju sekali, 22,50% responden menyatakan setuju, 47,50% responden menyatakan tidak setuju, dan 18,75% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua, sebanyak 1,25% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan mengalami konflik peranan terhadap kinerjanya di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, 3,75% responden menyatakan setuju sekali, 17,50% responden menyatakan setuju, 56,25% responden menyatakan tidak setuju, dan 21,25% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga, sebanyak 2,50% responden setuju sekali bahwa karyawan melakukan kerja sama dengan karyawan satu dan di tolak karyawan lain di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, 17,50% responden menyatakan setuju, 53,75% responden menyatakan tidak

setuju, dan 23,75% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.1.2. Beban Kerja

Pada item pernyataan keempat, sebanyak 2,50% responden sangat setuju sekali bahwa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan posisi karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, 6,25% responden menyatakan setuju sekali, 27,50% responden menyatakan setuju, 51,25% responden menyatakan tidak setuju, dan 10% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kelima, sebanyak 3,75% responden setuju sekali bahwa perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang anda miliki tanpa fasilitas yang memadai, dari 17,50% responden menyatakan setuju, 55% responden menyatakan tidak setuju, dan 12,50% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan keenam, sebanyak 2,50% responden setuju sekali bahwa tuntutan terhadap kualitas pekerjaan anda sungguh tidak masuk akal, dari 13,75% responden menyatakan setuju, 57,50% responden menyatakan tidak setuju, dan 23,75% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.1.3. Pengembangan Karir.

Pada item pernyataan ketujuh, sebanyak 1,25% responden sangat setuju sekali bahwa tidak ada promosi di perusahaan sendiri, 2,50% responden menyatakan sangat setuju, 18,75% responden menyatakan setuju, 58,75% responden menyatakan tidak setuju, dan 18,75% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedelapan, sebanyak 5% responden setuju sekali bahwa karir karyawan tidak berkembang di perusahaan tersebut, 23,75% responden menyatakan setuju, 53,75% responden menyatakan tidak setuju, dan 15% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kesembilan, sebanyak 1,25% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan merasa karir sudah mentok, 2,50% responden menyatakan setuju sekali, 17,50% responden menyatakan setuju, 57,50% responden menyatakan tidak setuju, dan 21,25% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.2. Stres Kerja Organisasi

4.3.2.1. Struktur Organisasi

Pada item pernyataan kesepuluh, sebanyak 20% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan diberi kesempatan untuk berperan serta demi kemajuan perusahaan,

30% responden menyatakan setuju sekali, 28,75% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan tidak setuju, dan 5% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kesebelas, sebanyak 21,25% responden sangat setuju sekali bahwa atasan akrab dengan karyawan-karyawan lain termasuk anda, 25% responden menyatakan setuju sekali, 32,50% responden menyatakan setuju, 18,75% responden menyatakan tidak setuju, dan 2,50% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua belas, sebanyak 7,50% responden sangat setuju sekali bahwa keputusan yang dibuat atasan, membuat karyawan merasa nyaman, 13,75% responden menyatakan setuju sekali, 53,75% responden menyatakan setuju, 20% responden menyatakan tidak setuju, dan 3,75% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.2.2. Kepemimpinan

Pada item pernyataan ketiga belas, sebanyak 3,75% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan setuju dengan semua keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh pimpinan, 8,75% responden menyatakan setuju sekali, 57,50% responden menyatakan setuju, 22,50% responden menyatakan tidak setuju, dan 6,25% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan keempat belas, sebanyak 10% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan sangat senang dengan gaya kepemimpinannya, 7,50% responden menyatakan setuju sekali, 56,25% responden menyatakan setuju, 16,25% responden menyatakan tidak setuju, dan 10% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.3. Kinerja Karyawan

4.3.3.1. Kualitas Kerja

Pada item pernyataan kelima belas, sebanyak 7,50% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan merasa bahwa kualitas kerjanya sudah cukup baik, 21,25% responden menyatakan setuju sekali, 52,50% responden menyatakan setuju, 10% responden menyatakan tidak setuju, dan 7,50% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan keenam belas, sebanyak 5% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan merasa jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, 17,50% responden menyatakan setuju sekali, 47,50% responden menyatakan setuju, 17,50% responden menyatakan tidak setuju, dan 11,25% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.3.2. Kuantitas Kerja

Pada item pernyataan ketujuh belas, sebanyak 3,75% responden sangat setuju sekali karyawan merasa mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa bantuan orang lain, 10% responden menyatakan setuju sekali, 33,75% responden menyatakan setuju, 37,50% responden menyatakan tidak setuju, dan 12,50% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedelapan belas, sebanyak 13,75% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan merasa presentase kehadiran, sudah sangat memuaskan, 22,50% responden menyatakan setuju sekali, 40% responden menyatakan setuju, 16,25% responden menyatakan tidak setuju, dan 6,25% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.3.3.3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan.

Pada item pernyataan kesembilan belas, sebanyak 10% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan merasa sudah menggunakan waktu yang efisien, 25% responden menyatakan setuju sekali, 50% responden menyatakan setuju, 11,25% responden menyatakan tidak setuju, dan 3,75% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan dua puluh, sebanyak 10% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang

ditetapkan, 25% responden menyatakan setuju sekali, 45% responden menyatakan setuju, 16,25% responden menyatakan tidak setuju, dan 3,75% responden menyatakan sangat tidak setuju.

4.4. Analisis Data dan Interpretasi Data

4.4.1. Uji Validitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas.

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $80-2$ atau $df = 78$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0,2127, jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Instrumen

NO	Kode Variabel	r		Keterangan	
		Hitung	r Tabel		
1	Stres Kerja Individu (X1)	KI1	0,723	>0,2127	Valid
2		KI2	0,713	>0,2127	Valid
3		KI3	0,711	>0,2127	Valid
4		KI4	0,706	>0,2127	Valid
5		KI5	0,699	>0,2127	Valid
6		KI6	0,726	>0,2127	Valid
7		KI7	0,784	>0,2127	Valid
8		KI8	0,729	>0,2127	Valid
9		KI9	0,67	>0,2127	Valid
10	Stres Kerja Organisasi (X2)	KO1	0,844	>0,2127	Valid
11		KO2	0,878	>0,2127	Valid
12		KO3	0,779	>0,2127	Valid
13		KO4	0,679	>0,2127	Valid
14		KO5	0,735	>0,2127	Valid
15	Kinerja Karyawan	KO1	0,767	>0,2127	Valid
16		KO2	0,824	>0,2127	Valid
17		KO3	0,283	>0,2127	Valid
18		KO4	0,795	>0,2127	Valid
19		KO5	0,761	>0,2127	Valid
20		KO6	0,773	>0,2127	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Dari tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,2127) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Kode Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
1	Stres Kerja Individu (X1)	0,88	>0,60	Reliabel
2	Stres Kerja Organisasi (X2)	0,844	>0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,793	>0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015.

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$. dengan demikian variabel (stres kerja individu, stres kerja organisasi, dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliabel.

4.4.3. Hasil Regresi Linier Berganda

Besarnya perubahan pada faktor dependen (Y) akibat perubahan pada faktor independen (X) secara parsial dapat dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh. Dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 diperoleh hasil seperti yang tertera dalam Tabel 4.13.

Tabel 4.4
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.587	2.527		1.815	.073
Stres Kerja Individu	.223	.080	.270	2.766	.007
Stres Kerja Organisasi	.598	.103	.568	5.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,587 + 0,223X_1 + 0,598X_2 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 4,587. Artinya jika variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi tidak dimasukkan dalam penelitian, maka kinerja karyawan masih meningkat sebesar 4,587%. Hal ini dikarenakan

ada pengaruh dari variabel lain selain stres kerja individu dan stres kerja organisasi.

- b. Koefisien regresi pada variabel stres kerja individu (X1) sebesar 0,223 adalah positif. Artinya bila stres kerja individu meningkat 1 pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang maka tingkat kinerja karyawan akan bertambah 0,223%, di mana faktor-faktor lain dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi pada variabel stres kerja organisasi (X2) sebesar 0,598 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan kualitas kerjanya 1 satuan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, maka tingkat loyalitas konsumen akan bertambah 0,598%, di mana faktor-faktor lain dianggap konstan.

4.4.4. Uji T (Uji Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji Statistik T (uji T). Apabila nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.5
Uji T (Uji Persial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.587	2.527		1.815	.073
Stres Kerja Individu	.223	.080	.270	2.766	.007
Stres Kerja Organisasi	.598	.103	.568	5.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Diketahui bahwa t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = 80 - 2$ dengan signifikansi 5% adalah 1,991 Sedangkan penghitungan t hitung sebagaimana terlihat dalam tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Stres Kerja Individu adalah 2,766 sedangkan nilai t tabel adalah 1,991 yang lebih kecil dibandingkan dengan t hitung ($2,766 > 1,991$). Kemudian nilai probabilitas untuk variabel stres kerja individu terlihat lebih besar dari 0,05 ($0,007 > 0,05$). Artinya, pengaruh variabel stres kerja individu terhadap kinerja karyawan

adalah tidak signifikan. Atau dengan kata lain H1 yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja individu terhadap kinerja karyawan” adalah ditolak.

Selanjutnya uji hipotesa (uji t) untuk variabel stres kerja organisasi terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai t hitung stres kerja organisasi adalah sebesar 5,824 dengan probabilitas 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai probabilitas maksimal 0,05. Jika dibandingkan dengan t tabel, nilai t hitung dari variabel stres kerja organisasi adalah lebih besar ($5,824 > 1,991$) yang artinya bahwa variabel stres kerja organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesa kedua yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan” adalah tidak dapat ditolak.

4.4.5. Uji F (Uji Simultan)

Uji hipotesis secara serentak atau simultan (Uji F) antara variabel bebas stres kerja individu (X_1) dan stres kerja organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pusat Koperasi Syari’ah Binama Semarang.

Hasil analisis uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Analisis Uji F (Secara Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	427.667	2	213.833	17.798	.000 ^a
Residual	925.133	77	12.015		
Total	1352.800	79			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Organisasi, Stres Kerja Individu

b. Dependent Variable:

Kinerja Karyawan

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “Terdapat pengaruh yang simultan signifikan antara stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan”.

Uji simultan, ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 17,798 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang di bawah Alpha 5%. Hal itu berarti bahwa secara bersama-

sama variabel independen antara stres kerja individu dan stres kerja organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_3 yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang simultan signifikan antara stres kerja individu dan stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan”.

4.4.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar prosentase perubahan atau variasi dari variabel dependen dan variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari *R square* pada analisis regresi berganda.

Tabel 4.7

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.562 ^a	.316	.298	3.46622	.316	17.798	2	77	.000	1.609	

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 16.0, 2015

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi prestasi kinerja karyawan. Untuk itu perlu pengembangan peneliti lebih lanjut terkait dengan topik ini.

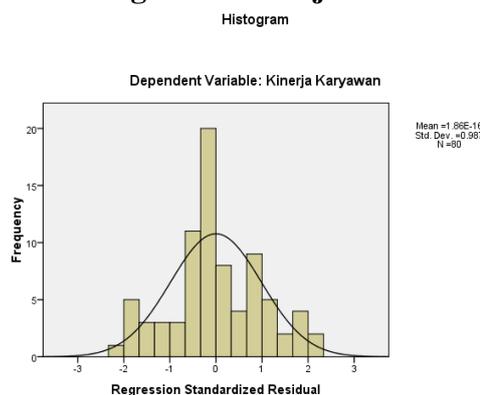
4.4.7. Uji Asumsi Klasik

4.4.7.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal grafik (Ghozali, 2005). Analisis grafik dilakukan dengan melihat histogram dan *normal probability plot*. Hasil pengujian normalitas dengan analisis SPSS versi 16.0 dapat dilihat gambar berikut ini:

Tabel 4.8

Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas



Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 16.0,

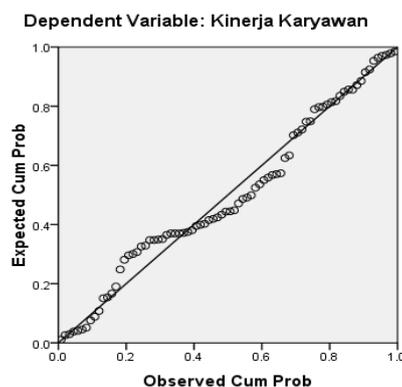
2015

Dengan melihat tampilan grafik histogram di atas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal dan berbentuk simetris, tidak menceng (*skewnes*) ke kanan atau ke kiri.

Gambar 4.1

Grafik *Normal Probability Plot Uji Normalitas*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 16.0, 2015.

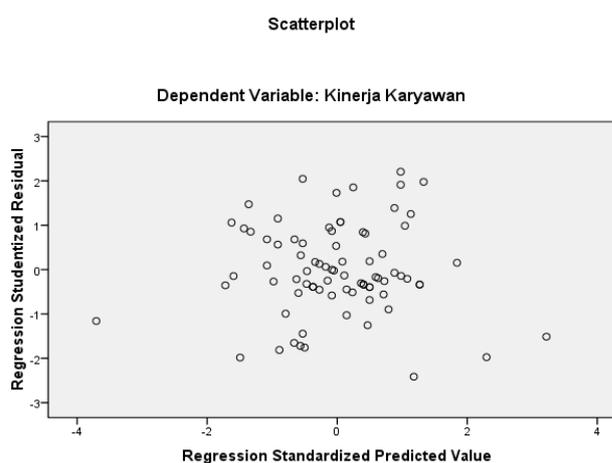
Selain grafik histogram, normalitas juga dapat dideteksi dengan menggunakan grafik *normal probability plot*. Pada grafik *normal probabilitas plot* di atas terlihat titik-titik menyebar menghimpit di sekitar garis diagonal, serta mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.4.7.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas beryujuan menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel bebas yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi tidak adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola pada grafik Scatterplot dibawah ini:

Gambar 5.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data yang diolah menggunakan SPSS versi 16.0, 2015.

Berdasarkan pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Hal ini, dapat diketahui tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tidak dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen (stres kerja individu dan stres kerja organisasi).

4.4.7.3. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai tolerance dan VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil analisis tolerance dan VIF dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja Individu	.932	1.073
Stres Kerja Organisasi	.932	1.073

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja Individu	.932	1.073
Stres Kerja Organisasi	.932	1.073

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

Sumber : data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 16.0, 2015

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari kedua variabel independen sebesar 0,932 menunjukkan bahwa angka ini lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 1,073 menunjukkan bahwa angka ini kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4.4.8. Pembahasan

Dengan melibatkan sebanyak 80 responden, memberikan informasi mengenai pengaruh variabel independen yaitu *stres kerja individu* dan *stres kerja organisasi* mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

4.4.8.1. Pengaruh *Stres Kerja Individu* dan *Stres Kerja Organisasi* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja individu dan stres kerja organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,2127 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan adalah valid.

Uji Reabilitas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$. dengan demikian variabel (stres kerja individu, stres kerja organisasi, dan kinerja karyawan) dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat dilihat nilai Cronbach Alpha menunjukkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti adalah : stres kerja individu (X1) sebesar 0,88 stres kerja organisasi (X2) sebesar 0,844 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,793.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa variabel stres kerja individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang (p value $< 0,05$). Stres kerja individu merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penentuan kinerja karyawan

pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang. Ini ditunjukkan pada hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Pada item pertanyaan pertama, variabel stres kerja individu 1,25% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan mengerjakan tugas utamanya di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, 11,25% responden menyatakan setuju sekali, 22,50% responden menyatakan setuju, 47,50% responden menyatakan tidak setuju, dan 18,75% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan kedua, sebanyak 1,25% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan mengalami konflik peranan terhadap kinerjanya di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, 3,75% responden menyatakan setuju sekali, 17,50% responden menyatakan setuju, 56,25% responden menyatakan tidak setuju, dan 21,25% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari item pernyataan ketiga, sebanyak 2,50% responden setuju sekali bahwa karyawan melakukan kerja sama dengan karyawan satu dan di tolak karyawan lain di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, 17,50% responden menyatakan setuju, 53,75% responden menyatakan tidak setuju, dan 23,75% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan keempat, sebanyak 2,50% responden sangat setuju sekali

bahwa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan posisi karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, 6,25% responden menyatakan setuju sekali, 27,50% responden menyatakan setuju, 51,25% responden menyatakan tidak setuju, dan 10% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan kelima, sebanyak 3,75% responden setuju sekali bahwa perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang anda miliki tanpa fasilitas yang memadai, dari 17,50% responden menyatakan setuju, 55% responden menyatakan tidak setuju, dan 12,50% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan keenam, sebanyak 2,50% responden setuju sekali bahwa tuntutan terhadap kualitas pekerjaan anda sungguh tidak masuk akal, dari 13,75% responden menyatakan setuju, 57,50% responden menyatakan tidak setuju, dan 23,75% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan ketujuh, sebanyak 1,25% responden sangat setuju sekali bahwa tidak ada promosi di perusahaan sendiri, 2,50% responden menyatakan sangat setuju, 18,75% responden menyatakan setuju, 58,75% responden menyatakan tidak setuju, dan 18,75% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan kedelapan, sebanyak 5% responden setuju sekali bahwa karir karyawan tidak berkembang di perusahaan tersebut, 23,75%

responden menyatakan setuju , 53,75% responden menyatakan tidak setuju, dan 15% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan kesembilan, sebanyak 1,25% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan merasa karir sudah mentok, 2,50% responden menyatakan setuju sekali , 17,50% responden menyatakan setuju, 57,50% responden menyatakan tidak setuju, dan 21,25% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pada variabel stres kerja individu masing-masing item pertanyaan dijawab sangat setuju dan setuju dengan prosentase yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa satu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja individu terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang. Dengan ditunjukkan p value 0,007 yang lebih kecil dari 5% sehingga pada variabel stres kerja individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 80 responden karyawan Koperasi Syari'ah Binama Semarang adanya bukti untuk menolak H_0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan

antara stres kerja individu terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang.

Hasil uji pengaruh stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang dalam jawaban mengenai 5 pertanyaan yang telah di jawab. Pada item pernyataan 20% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan diberi kesempatan untuk berperan serta demi kemajuan perusahaan, 30% responden menyatakan setuju sekali, 28,75% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan tidak setuju, dan 5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan kesebelas, sebanyak 21,25% responden sangat setuju sekali bahwa atasan akrab dengan karyawan-karyawan lain termasuk anda, 25% responden menyatakan setuju sekali, 32,50% responden menyatakan setuju, 18,75% responden menyatakan tidak setuju, dan 2,50% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan kedua belas, sebanyak 7,50% responden sangat setuju sekali bahwa keputusan yang dibuat atasan, membuat karyawan merasa nyaman, 13,75% responden menyatakan setuju sekali, 53,75% responden menyatakan setuju, 20% responden menyatakan tidak setuju, dan 3,75% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan ketiga belas, sebanyak 3,75% responden sangat

setuju sekali bahwa karyawan setuju dengan semua keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh pimpinan, 8,75% responden menyatakan setuju sekali, 57,50% responden menyatakan setuju, 22,50% responden menyatakan tidak setuju, dan 6,25% responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pernyataan keempat belas, sebanyak 10% responden sangat setuju sekali bahwa karyawan sangat senang dengan gaya kepemimpinannya, 7,50% responden menyatakan setuju sekali, 56,25% responden menyatakan setuju, 16,25% responden menyatakan tidak setuju, dan 10% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pada variabel stres kerja organisasi masing-masing item pertanyaan dijawab dengan mayoritas sangat setuju dan setuju dengan prosentase yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa dua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang. Dengan ditunjukkan p value 0,000 yang lebih kecil dari 5% sehingga pada variabel stres kerja organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 80 responden karyawan Koperasi Syari'ah Binama Semarang adanya bukti untuk menolak H_0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang. Dan menerima H_1 bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang.

Sedangkan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh nilai p value sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Berarti variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang. Dan sekaligus menjawab bahwa hipotesa (H_3) yang berbunyi secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja individu dan stres kerja organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang.

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja individu terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Atau dengan kata lain H₁ yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja individu terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari’ah Binama Semarang dan berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesa kedua yang berbunyi “Ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja organisasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari’ah Binama Semarang.
2. Berdasarkan hasil pengujian model (Uji F) dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja individu dan stres kerja organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian menolak H₀ dan menerima H₃.

1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Kantor Pusat Koperasi Syari'ah Binama Semarang sebagai berikut :

- Setelah melakukan penelitian pada Kantor Pusat Koperasi Syari'ah Binama Semarang, berdasarkan dua faktor stres kerja (faktor stres kerja individu dan faktor stres kerja organisasi) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden tersebut cenderung mengalami kedua stres yang di teliti, yaitu stres kerja individu dan stres kerja organisasi, maka penulis mengemukakan saran agar Koperasi Syari'ah Binama Semarang perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor stres individu dan faktor stres organisasi, seperti faktor fisik, faktor pekerjaan, faktor sosial dan faktor organisasinya. Agar kinerja karyawan dapat optimal sesuai dengan yang di harapkan.
- Untuk objek penelitian di harapkan pada penelitian selanjutnya lebih luas lagi dan mencakup semua instansi pada Koperasi Syari'ah Binama Semarang. Sehingga bisa betul – betul bisa dijadikan bahan rujukan sebuah perbaikan bagi instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, cet. Ke- 4, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- As'ad, Moh, *Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri* cet-4, Yogyakarta: Liberty, 2004.
- As'ad Moh, *Psikologi Industri*, PT. Rineka Cipta. Edisi ke empat. Jakarta, 1991.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2005.
- Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE - Yogyakarta,2001.
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung : PT. Sygma Examedia Arkanleema.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta, 2000.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mathis, Robert L dan Jhon H jacson, *Manajemen Suber Daya Manusia* ,Jakarta :Salemba Empat, 2002.
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta : Rajawali Pers, 2008.
- P. Siagan, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet ke-7, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 1997.
- P. Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi*, - Jakarta : Salemba Empat, 2011.

- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftakhul Jannah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Priyatno,Dwi, *Mandiri Belajar SPSS*, PT. BUKU KITA, Jagakarsa-Jakarta 2008.
- Robbins Stephen P - Timothy A.Judge, *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*, Jakarta : Salemba Empat, 2011
- S.P Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009.
- Suprihanto, John,TH. Agung M. Harsiwi, Prakoso Hadi, *Perilaku Organisasional*, cet ke-1,yogyakarta : STIE YKPN, 2003.
- Supardi, *Manajemen Personalia II*, Yogyakarta :BPPEE UII, 1989.
- Suharyadi dan Purwanto, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif , dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sujianti, Agus Eko,*Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2009.
- T. Sirait, Justin,*Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, cet ke-1 ,Jakarta : PT. Grasindo, 2006.
- Umam, Khaerul,*Perilaku Organisasi*, Bandung : Pustaka Setia, 2012.
- Umar, Husaen, *Riset Sumber Daya Manusia*,Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1997.

Umar, Husain ,*Research Methods In Finance And Banking*, Jakarta : Gramedia

Pustaka Utama, 2002.

<http://arjunamantabz.blogspot.com>>2010/11-stres-kerja-dalam-perspektif-islam/hafidz. Diakses tanggal 27 Oktober 2015

NO	Data Responden					Stres Kerja Individu (Xi)									Jumlah
	US	JK	PK	PT	ST	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8	KI9	
1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
3	2	1	1	2	1	3	2	2	5	2	2	2	2	2	22
4	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
5	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
6	4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17
7	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	15
8	4	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	14
9	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
10	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	17
11	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	15
12	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
13	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17
14	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
15	2	1	1	2	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	22
16	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
17	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	12
18	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	14
19	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
20	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	20
21	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
22	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	16
23	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	14
24	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
25	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
26	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
27	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	12
28	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	15
29	2	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	2	1	16
30	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	13
31	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
32	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	10
33	2	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	23
34	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	15
35	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22

36	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	15
37	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	14
38	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	16
39	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	3	3	3	20
40	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	16
41	1	1	1	2	1	5	5	4	4	4	4	2	3	2	33
42	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
43	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
44	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
45	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	18
46	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	18
47	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	20
48	1	2	1	2	2	4	3	3	2	1	1	3	3	3	23
49	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	21
50	1	1	1	2	2	3	2	1	4	2	3	3	3	3	24
51	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	4	3	23
52	2	1	1	2	1	4	3	2	3	3	2	3	1	2	23
53	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	23
54	2	1	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	3	23
55	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	24
56	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	22
57	2	2	2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	20
58	2	2	2	3	1	4	3	3	3	1	1	3	2	2	22
59	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	20
60	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25
61	2	1	1	2	1	4	3	2	3	2	2	3	3	3	25
62	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	5	26
63	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	16
64	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	16
65	2	1	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	19
66	3	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	4	4	25
67	2	1	1	1	1	4	2	3	5	4	3	4	3	2	30
68	2	1	1	2	1	3	2	3	4	2	1	3	4	2	24
79	2	2	1	2	1	4	2	2	3	2	2	2	1	1	19
70	2	2	1	2	1	4	3	3	3	3	4	5	4	4	33
71	2	1	1	2	1	3	4	3	4	4	3	4	3	3	31
72	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	20
73	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
74	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	20
75	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	21
76	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	22
77	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	23
78	3	1	1	1	1	4	4	4	4	2	2	2	2	2	26
79	3	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	22
80	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	17

Stres Kerja Organisasi (X ₂)					Jumlah	Kinerja Karyawan (Y)						Jumlah
KO1	KO2	KO3	KO4	KO5		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	
4	4	4	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17
4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	3	19
5	5	3	2	3	18	4	4	2	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
5	5	3	3	3	19	4	4	1	5	5	5	24
4	4	3	3	3	17	2	2	3	3	3	4	17
4	4	3	2	2	15	2	2	5	3	3	3	18
3	3	2	3	3	14	3	2	2	4	4	5	20
4	4	3	4	3	18	3	3	3	2	4	3	18
4	4	3	3	3	17	2	2	3	3	2	3	15
5	5	3	3	4	20	4	4	1	4	3	3	19
4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	3	3	16
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	2	2	14	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	3	21	3	3	4	4	4	3	21
3	5	3	4	5	20	4	3	1	3	4	4	19
5	5	4	5	5	24	2	2	1	2	3	3	13
3	3	3	3	3	15	4	2	2	3	3	2	16
5	5	5	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	3	17	4	3	2	5	4	4	22
3	3	3	3	3	15	3	3	2	4	3	4	19
3	3	3	2	3	14	3	3	3	4	3	3	19
5	5	5	5	5	25	3	3	2	3	3	3	17
1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6
4	3	2	1	3	13	4	3	3	3	4	3	20
5	5	5	3	3	21	3	3	2	3	5	4	20
5	5	5	3	3	21	3	3	2	3	5	4	20
5	5	3	3	5	21	3	2	2	4	3	3	17
3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	2	16
4	5	4	3	4	20	5	4	1	5	5	5	25
3	4	2	2	3	14	3	3	2	3	4	3	18
3	5	3	3	5	19	2	2	2	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18	3	4	2	3	4	4	20
3	3	3	2	1	12	3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	2	2	14	3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	3	17	4	3	2	5	4	4	22
4	4	3	3	3	17	4	3	2	5	4	4	22
3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17
5	5	4	4	5	23	3	3	2	5	4	4	21
4	3	3	3	3	16	3	3	2	4	4	4	20
4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	4	4	20
4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	3	3	21	3	3	3	4	3	4	20

4	3	2	3	2	14	3	2	2	1	2	2	12
3	2	1	1	2	9	3	4	3	2	3	3	18
2	3	3	3	1	12	1	1	2	2	3	2	11
2	2	3	3	3	13	1	1	3	1	3	2	11
2	3	3	2	2	12	3	2	1	1	4	5	16
2	2	2	3	1	10	3	2	2	2	4	3	16
2	1	2	2	1	8	4	2	1	1	3	3	14
4	4	4	3	3	18	5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	3	3	18	5	5	4	4	5	5	28
5	3	4	4	3	19	4	4	5	5	5	5	28
2	2	2	2	1	9	1	3	4	4	4	2	18
3	2	2	3	3	13	3	3	2	2	3	2	15
3	3	3	1	2	12	1	1	3	2	2	2	11
2	2	3	4	3	14	4	4	2	3	2	3	18
2	2	2	3	1	10	1	1	3	2	2	1	10
1	2	2	3	4	12	3	1	3	4	3	2	16
1	2	3	2	2	10	3	1	2	2	1	4	13
1	2	4	4	2	13	3	1	4	2	3	2	15
2	2	2	3	2	11	2	1	1	2	1	1	8
2	2	2	2	1	9	2	3	2	2	2	2	13
5	2	2	3	3	15	4	5	3	4	3	3	22
4	3	3	3	3	16	5	4	3	4	4	5	25
5	5	5	3	3	21	4	4	2	5	5	3	23
4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	3	4	19
2	2	2	2	2	10	4	4	3	3	3	4	21
3	3	3	2	3	14	5	4	1	2	3	3	18
3	3	3	3	3	15	3	4	2	5	3	4	21
4	4	4	5	4	21	4	3	2	3	4	4	20
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
5	5	3	3	3	19	5	5	4	4	3	3	24
4	3	3	2	2	14	3	3	4	3	2	2	17
2	3	2	1	2	10	3	3	3	3	3	3	18
3	4	2	2	3	14	2	2	5	4	2	2	17
3	2	3	2	5	15	3	3	2	4	3	3	18
3	3	1	2	5	14	3	2	3	3	2	3	16

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.562 ^a	.316	.298	3.46622	.316	17.798	2	77	.000	1.609

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja Organisasi, Stres Kerja Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.667	2	213.833	17.798	.000 ^a
	Residual	925.133	77	12.015		
	Total	1352.800	79			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja Organisasi, Stres Kerja Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.587	2.527		1.815	.073
	Stres Kerja Individu	.223	.080	.270	2.766	.007
	Stres Kerja Organisasi	.598	.103	.568	5.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

TABEL 15 : TABEL t dan r product moment dengan signifikansi 5%

df	Tabel t one tail	Tabel t two tail	Tabel r one tail	Tabel r two tail
1	6.3138	12.7062	0.9877	0.9969
2	2.9200	4.3027	0.9000	0.9500
3	2.3534	3.1824	0.8054	0.8783
4	2.1318	2.7764	0.7293	0.8114
5	2.0150	2.5708	0.6894	0.7545
6	1.9432	2.4469	0.6215	0.7067
7	1.8946	2.3648	0.5822	0.6664
8	1.8595	2.3060	0.5494	0.6319
9	1.8331	2.2622	0.5214	0.6021
10	1.8125	2.2281	0.4973	0.5760
11	1.7959	2.2010	0.4762	0.5529
12	1.7823	2.1788	0.4575	0.5324
13	1.7709	2.1604	0.4409	0.5140
14	1.7613	2.1448	0.4259	0.4973
15	1.7531	2.1314	0.4124	0.4821
16	1.7459	2.1199	0.4000	0.4683
17	1.7396	2.1098	0.3887	0.4555
18	1.7341	2.1009	0.3783	0.4438
19	1.7291	2.0930	0.3687	0.4329
20	1.7247	2.0860	0.3598	0.4227
21	1.7207	2.0796	0.3515	0.4132
22	1.7171	2.0739	0.3438	0.4044
23	1.7139	2.0687	0.3365	0.3961
24	1.7109	2.0639	0.3297	0.3882
25	1.7081	2.0595	0.3233	0.3809
26	1.7056	2.0555	0.3172	0.3739
27	1.7033	2.0518	0.3115	0.3673
28	1.7011	2.0484	0.3061	0.3610
29	1.6991	2.0452	0.3009	0.3550
30	1.6973	2.0423	0.2960	0.3494
31	1.6955	2.0395	0.2913	0.3440
32	1.6939	2.0369	0.2869	0.3388
33	1.6924	2.0345	0.2826	0.3338
34	1.6909	2.0322	0.2785	0.3291
35	1.6896	2.0301	0.2746	0.3246
36	1.6883	2.0281	0.2709	0.3202
37	1.6871	2.0262	0.2673	0.3160
38	1.6860	2.0244	0.2638	0.3120
39	1.6849	2.0227	0.2605	0.3081
40	1.6839	2.0211	0.2573	0.3044
41	1.6829	2.0195	0.2542	0.3008
42	1.6820	2.0181	0.2512	0.2973
43	1.6811	2.0167	0.2483	0.2940
44	1.6802	2.0154	0.2455	0.2907
45	1.6794	2.0141	0.2429	0.2876
46	1.6787	2.0129	0.2403	0.2845
47	1.6779	2.0117	0.2377	0.2816
48	1.6772	2.0106	0.2353	0.2787
49	1.6766	2.0096	0.2329	0.2759
50	1.6759	2.0086	0.2306	0.2732
51	1.6753	2.0076	0.2284	0.2706
52	1.6747	2.0066	0.2262	0.2681
53	1.6741	2.0057	0.2241	0.2656
54	1.6736	2.0049	0.2221	0.2632
55	1.6730	2.0040	0.2201	0.2609
56	1.6725	2.0032	0.2181	0.2588
57	1.6720	2.0025	0.2162	0.2564
58	1.6716	2.0017	0.2144	0.2542
59	1.6711	2.0010	0.2126	0.2521
60	1.6706	2.0003	0.2108	0.2500
61	1.6702	1.9996	0.2091	0.2480
62	1.6698	1.9990	0.2075	0.2461
63	1.6694	1.9983	0.2058	0.2441
64	1.6690	1.9977	0.2042	0.2423
65	1.6686	1.9971	0.2027	0.2404
66	1.6683	1.9966	0.2012	0.2387
67	1.6679	1.9960	0.1997	0.2369
68	1.6676	1.9955	0.1982	0.2352
69	1.6672	1.9949	0.1968	0.2335
70	1.6669	1.9944	0.1954	0.2319
71	1.6666	1.9939	0.1940	0.2303
72	1.6663	1.9935	0.1927	0.2287
73	1.6660	1.9930	0.1914	0.2272

74	1.6657	1.9925	0.1901	0.2257
75	1.6654	1.9921	0.1388	0.2242
76	1.6652	1.9917	0.1876	0.2227
77	1.6649	1.9913	0.1864	0.2213
78	1.6646	1.9908	0.1852	0.2199
79	1.6644	1.9905	0.1841	0.2185
80	1.6641	1.9901	0.1829	0.2172
81	1.6639	1.9897	0.1818	0.2159
82	1.6636	1.9893	0.1807	0.2146
83	1.6634	1.9890	0.1796	0.2133
84	1.6632	1.9886	0.1786	0.2120
85	1.6630	1.9883	0.1775	0.2108
86	1.6628	1.9879	0.1765	0.2096
87	1.6626	1.9876	0.1755	0.2084
88	1.6624	1.9873	0.1745	0.2072
89	1.6622	1.9870	0.1735	0.2061
90	1.6620	1.9867	0.1726	0.2050
91	1.6618	1.9864	0.1716	0.2039
92	1.6616	1.9861	0.1707	0.2028
93	1.6614	1.9858	0.1698	0.2017
94	1.6612	1.9855	0.1689	0.2006
95	1.6611	1.9853	0.1680	0.1996
96	1.6609	1.9850	0.1671	0.1986
97	1.6607	1.9847	0.1663	0.1975
98	1.6606	1.9845	0.1654	0.1966
99	1.6604	1.9842	0.1646	0.1956
100	1.6602	1.9840	0.1638	0.1946
101	1.6601	1.9837	0.1630	0.1937
102	1.6599	1.9835	0.1622	0.1927
103	1.6598	1.9833	0.1614	0.1918
104	1.6596	1.9830	0.1606	0.1909
105	1.6595	1.9828	0.1599	0.1900
106	1.6594	1.9826	0.1591	0.1891
107	1.6592	1.9824	0.1584	0.1882
108	1.6588	1.9822	0.1576	0.1874
111	1.6587	1.9820	0.1569	0.1865
112	1.6586	1.9818	0.1562	0.1857
113	1.6585	1.9816	0.1555	0.1848
114	1.6583	1.9814	0.1548	0.1840
115	1.6582	1.9812	0.1541	0.1832
116	1.6581	1.9810	0.1535	0.1824
117	1.6580	1.9808	0.1528	0.1816
118	1.6579	1.9806	0.1522	0.1809
119	1.6578	1.9804	0.1515	0.1801
120	1.6577	1.9803	0.1509	0.1793
121	1.6575	1.9801	0.1502	0.1786
122	1.6574	1.9799	0.1496	0.1779
123	1.6575	1.9798	0.1490	0.1771
124	1.6574	1.9796	0.1484	0.1764
125	1.6573	1.9794	0.1478	0.1757
126	1.6572	1.9793	0.1472	0.1750
127	1.6569	1.9791	0.1466	0.1743
128	1.6568	1.9787	0.1460	0.1736
129	1.6568	1.9785	0.1443	0.1718
130	1.6567	1.9784	0.1438	0.1710
131	1.6566	1.9782	0.1432	0.1703
132	1.6565	1.9781	0.1427	0.1697
133	1.6564	1.9780	0.1422	0.1690
134	1.6563	1.9778	0.1416	0.1684
135	1.6562	1.9777	0.1411	0.1678
136	1.6561	1.9776	0.1406	0.1672
137	1.6561	1.9774	0.1401	0.1666
138	1.6560	1.9773	0.1396	0.1660
139	1.6559	1.9772	0.1391	0.1654
140	1.6558	1.9771	0.1386	0.1648
141	1.6557	1.9769	0.1381	0.1642
142	1.6557	1.9768	0.1376	0.1637
143	1.6556	1.9767	0.1371	0.1631
144	1.6555	1.9766	0.1367	0.1625
145	1.6554	1.9765	0.1362	0.1620
146	1.6554	1.9763	0.1357	0.1614
147	1.6553	1.9762	0.1353	0.1609
148	1.6552	1.9761	0.1348	0.1603
149	1.6551	1.9760	0.1344	0.1598

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962
136	1.7051	1.7347	1.6902	1.7498	1.6751	1.7652	1.6599	1.7808	1.6445	1.7967

Hal : Permohonan Pengisian Angket

Kepada Yth

Bapak/ Ibu/ Saudara/ i.....

Di tempat

Assalamu'alaikum. wr. wb.

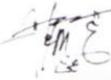
Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir (Skripsi) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program Strata Satu (S1) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, dengan judul: **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SYARI'AH BINAMA SEMARANG.** maka dengan ini saya:

Nama : Noor ' Aini Aslihah (112411058)
Jurusan : Ekonomi Islam
Alamat : Ds. Talun Rt 02 / 01
Kayen - Pati.

Memohon bantuan kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk bersedia mengisi angket untuk kepentingan penulisan Skripsi tersebut. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i dalam mengisi angket ini saya ucapkan terima kasih banyak.

Wassalamu'alaikum. wr. wb

Hormat saya,



Noor' Aini Aslihah

Nim: 112411058

Berilah tanda (√) pada kolom yang dipilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Sangat Setuju Sekali (SSS) = Skor 5

Tidak Setuju (TS) = Skor 2

Sangat Setuju (SS) = Skor 4

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

Setuju (S) = Skor 3

Mohon diisi lengkap:

Nama :
 Alamat :
 Umur :
 Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
 Pekerjaan :
 Pendidikan Terakhir :
 Status : Nikah/Belum Nikah
 No.Hp :

Variabel Stres Kerja Individu (X_1)

a. Pertanyaan 1-3 berhubungan dengan Konflik Peranan.

No	Daftar Pertanyaan	SSS	SS	S	TS	STS
1.	Karyawan mengerjakan tugas yang tidak penting, yang tidak berhubungan dengan pekerjaan utamanya.					
2.	Karyawan koperasi syari'ah binama semarang, dalam posisi terjepit diantara atasan dan bawahannya.					
3.	Anda menjalankan tugas pekerjaan yang diterima karyawan yang satu dan ditolak karyawan lain.					

b. Pertanyaan 4-6 berhubungan dengan Beban Kerja.

No	Daftar Pertanyaan	SSS	SS	S	TS	STS
4.	Tugas yang diberikan kepada anda, kadang terlalu sulit dan kompleks.					
5.	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang anda miliki tanpa fasilitas yang memadai.					
6.	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan anda sungguh tidak masuk akal.					

c. Pertanyaan 6-9 berhubungan dengan Pengembangan Karir.

No	Daftar Pertanyaan	SSS	SS	S	TS	STS
7.	Jika anda mengharap promosi, anda hanya bisa mendapatkannya di perusahaan lain, bukan di perusahaan sendiri.					
8.	Anda merasa karir anda tidak akan maju jika tinggal terus di perusahaan ini.					
9.	Anda merasa karir anda sudah mentok.					

Variabel Stres Kerja Organisasi (X_2)

d. Pertanyaan 10-12 berhubungan dengan Struktur Organisasi.

No	Daftar Pertanyaan	SSS	SS	S	TS	STS
10.	Anda diberi kesempatan untuk berperan serta demi kemajuan perusahaan.					
11.	Atasan anda akrab dengan karyawan-karyawan lain termasuk dengan anda.					
12.	Keputusan yang dibuat atasan anda membuat anda merasa nyaman.					

e. Pertanyaan 13-14 berhubungan dengan Kepemimpinan.

No	Daftar Pertanyaan	SSS	SS	S	TS	STS
13.	Anda setuju dengan semua keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh pimpinan anda.					
14.	Anda sangat senang dengan gaya kepemimpinan atasan anda.					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

f. Pertanyaan 15-16 berhubungan dengan kualitas kerja.

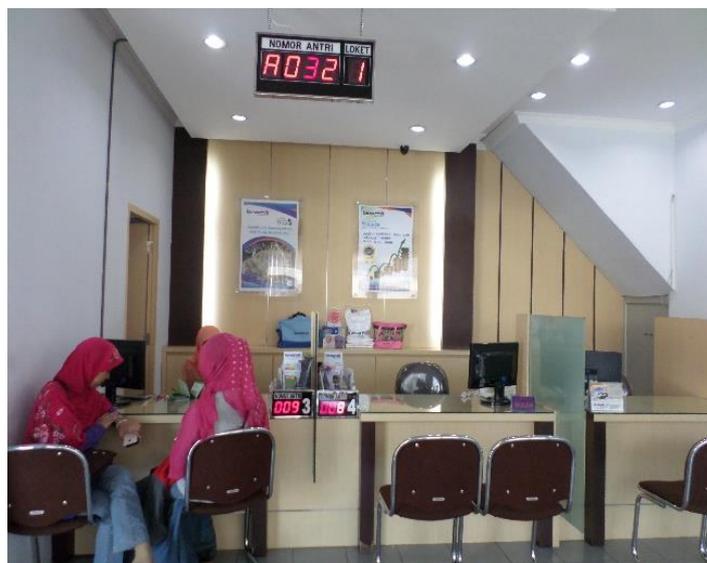
No	Daftar Pertanyaan	SSS	SS	S	TS	STS
15.	Anda merasa bahwa kualitas kerja anda sudah cukup baik.					
16.	Anda merasa bahwa anda jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					

g. Pertanyaan 17-18 berhubungan dengan Kuantitas Kerja.

No	Daftar Pertanyaan	SSS	SS	S	TS	STS
17.	Anda merasa bahwa anda mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa bantuan orang lain.					
18.	Anda merasa presentase kehadiran anda sudah sangat memuaskan.					

h. Pertanyaan 19-20 berhubungan dengan Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan.

No	Daftar Pertanyaan	SSS	SS	S	TS	STS
19.	Anda merasa bahwa anda menggunakan waktu dengan efisien.					
20.	Anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					





SURAT KETERANGAN

No : 228/KSPPS BINAMA/Skel/XI/15

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **KARTIKO A. WIBOWO**
Jabatan : Direktur KSPPS BINAMA.
Alamat : Ruko ANDA Kav.7A, Jl. Tlogosari Raya 1 – Semarang.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **NOOR' AINI ASLIHAH**
NIM : 112411058
Status : Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
UIN WALISONGO Semarang

Benar – benar telah mengadakan riset di KSPPS BINAMA Semarang guna menyusun Skripsi berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah BINAMA"** mulai tanggal 24 Agustus sampai dengan 9 November 2015.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 27 Muharram 1436 H
9 November 2015


KARTIKO A. WIBOWO
Direktur



**HIMPUNAN MAHASISWA JURUSAN
EKONOMI ISLAM (HMJ EI) MASA BHAKTI 2015
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM
UIN WALISONGO SEMARANG**

Sekretariat: Gedung Student Center Lt.2 FEBI UIN Walisongo Semarang Telp. 085727707813

TRANSKIP KO KURIKULER

Nama : Noor Aini .A.
NIM : 112411058
Jurusan : Ekonomi Islam

No.	ASPEK KEGIATAN	JUMLAH KEGIATAN	NILAI
1	Keagamaan dan Kebangsaan	01	02
2	Penalaran dan Idealisme	14	49
3	Kepemimpinan dan Loyalitas	23	48
4	Pemenuhan dan Bakat Minat	01	02
5	Pengabdian Masyarakat	01	04
Jumlah		40	105

Nilai SKK : 105
Predikat : A (Istimewa)

Semarang ,28 Oktober 2015

Telah diteliti dan dikoreksi
HMJ Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang



Jamal Latif
122411026

Mengetahui,
Wakil Dekan III
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

H. Khoirul Anwar , M. Ag
NIP. 19690420199603 1002



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
WALISONGO

Jl. Walisongo No. 3 - 5 Telp. (024) 7624334, 7604554 Fax. 7601293 Semarang 50185

S E R T I F I K A T

Nomor : In.06.0/R.3/PP.03.1/3177A/2011

Diberikan kepada :

Nama : *Alok' Anik AsLIHAH*

NIM : *112411058*

Fak./Jur./Prodi : *FEBS / Ekonomi Islam*

telah mengikuti Pengenalan Akademik (OPAK) Tahun Akademik 2011/2012 dengan tema
" MENEGUHKAN KOMITMEN MAHASISWA DALAM MENGEMBAN AMANAT RAKYAT "

IAIN Walisongo Semarang pada tanggal 08 - 12 Agustus 2011 sebagai, "PESERTA" dan dinyatakan :
LULUS

yang diselenggarakan oleh

Demikian sertifikat ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 12 Agustus 2011

An. Rektor
Pembantu Rektor III



Prof. Dr. H. Moh. Erfan Soebahar, MA
NIP. 19560624 198703 1002

Ketua Panitia

H. Hasyim Muhammad, M.Ag
NIP. 19720315 199703 1002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)
Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185 telp/fax. (024) 7615923 email: lppm.walisongo@yahoo.com

PIAGAM

Nomor : In.06.0/L.1/PP.06/480/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **NOOR 'AINI ASLIHAH**
NIM : **112411058**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-64 tahun 2015 di Kabupaten Temanggung, dengan nilai :

.....**85**..... (.....**4,0 /A**.....)

Semarang, 12 Juni 2015


[Signature]
D. H. Solihman, M. Ag.
NIP. 19600604 199403 1 004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Noor' Aini Aslihah
Tempat/ Tanggal Lahir : Pati, 22 Oktober 1992
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Asal : Desa Talun RT. 02/ RW. I Kecamatan Kayen
Kabupaten Pati Jawa Tengah
Alamat Sekarang : Perum. BPI Kecamatan Ngaliyan Semarang
No. Telp : 085726951822/ 085325330822
E-Mail : cainiels18@yahoo.com
Tinggi Badan : 155 cm
Berat Badan : 50 kg

Riwayat Pendidikan

1999 – 2005 MI Al-Falah Talun Pati Jawa Tengah
2005 – 2008 MTs Miftakhul Falah Talun Pati Jawa Tengah
2008 – 2011 MA Pondok Pesantren Darun Najah Kajen Pati Jawa Tengah
2011 – 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang
Jawa Tengah