

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. BANK JATIM CABANG BAWEAN**

SKRIPSI



Oleh:

RAUNAQI ASBATH

NIM: 13510005

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. BANK JATIM CABANG BAWEAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

RAUNAQI ASBATH
NIM: 13510005

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT.BANK JATIM CABANG BAWEAN**

SKRIPSI

Oleh:

RAUNAQI ASBATH

NIM: 13510005

Telah Disetujui, 29 Mei 2017
Dosen Pembimbing,


Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si
NIP. 19711108 199803 2 002



Mengetahui:
Ketua Jurusan,


Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.BANK JATIM CABANG BAWEAN

SKRIPSI

Oleh:

RAUNAQI ASBATH
NIM: 13510005

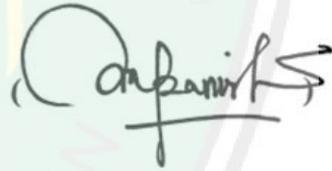
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 11 Juli 2017

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM :
NIPT. 19750426 20160801 2 042



2. Sekretaris/Pembimbing

Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si :
NIP. 19711108 199803 2 002



3. Penguji Utama

Dr. Siswanto, SE., M.Si :
NIP. 19750906 200604 1 001



Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raunaqi Asbath
NIM : 13510005
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul : **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK JATIM CABANG BAWEAN** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 16 Juli 2017

Hormat Saya,



Raunaqi Asbath
NIM : 13510005

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai,
Untuk jutaan impian yang akan dikejar,
Untuk sebuah pengharapan, agar hidup jauh lebih bermakna.
Kupersembahkan karya kecil ini untuk Ayah Ibu tercinta,
Dan semua yang tak bisa ku sebutkan satu persatu,
Terima kasih beribu terima kasih ku ucapkan,
Semoga Allah mencintai dan menyayangi kalian,
Aamiin...

MOTTO

Orang lain bisa,
Aku juga harus bisa



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr.Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag.,M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Ayah Burhanuddin, Ibu Zainab, Kakak Izzaudin Albab dan adik Fitri Safira yang senantiasa memberikan doa dan motivasi baik secara moril dan spiritual.
7. Seluruh keluarga yang tak lupa selalu memberikan dukungan dan doanya.
8. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi khususnya teman-teman Jurusan Manajemen 2013 yang telah sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.
9. Teman-teman dan sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat dan dukungannya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin yaa Rabbal ‘alamiin...

Malang, 16 Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUT DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Landasan Teori	23
2.2.1 Beban kerja	23
2.2.1.1 pengertian beban kerja	23
2.2.1.2 indikator beban kerja	24
2.2.1.3 faktor yang mempengaruhi beban kerja	25
2.2.1.4 dampak beban kerja	26
2.2.1.5 pengukuran beban kerja	27
2.2.1.6 beban kerja dalam perspektif Islam	28
2.2.2 Stres kerja	31
2.2.2.1 pengertian stres kerja	31
2.2.2.2 penyebab stres kerja	32
2.2.2.3 strategi manajemen stres kerja	36
2.2.2.4 stres kerja dalam perspektif Islam	39
2.2.3 Kinerja karyawan	41
2.2.3.1 pengertian kinerja karyawan	41
2.2.3.2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	42
2.2.3.3 mengukur kinerja karyawan	43
2.2.3.4 metode untuk meningkatkan kinerja karyawan	44
2.2.3.8 kinerja dalam perspektif Islam	45
2.2.4 Hubungan antar Variabel	48

2.2.4.1 hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan.....	48
2.2.4.2 hubungan beban kerja dengan stres kerja	49
2.2.4.3 hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan	50
2.3 Model Hipotesis	51
2.4 Hipotesis Penelitian	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	52
3.2 Lokasi Penelitian	53
3.3 Populasi dan Sampel	53
3.3.1 Populasi	53
3.3.2 Sampel	53
3.4 Data dan Jenis Data	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data	54
3.6 Skala Pengukuran	55
3.7 Definisi Operasional Variabel	56
3.8 Uji Instrumen Penelitian	58
3.8.1 Uji validitas	58
3.8.2 Uji reliabilitas	58
3.9 Analisis Data	59
3.9.1 Uji asumsi klasik	59
3.9.2 Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian	64
4.1.1 Sejarah Perusahaan	64
4.1.2 Visi dan Misi	66
4.1.3 Gambaran Umum Perusahaan	66
4.1.4 Deskripsi Responden	67
4.1.5 Hasil Analisis Data	70
4.1.5.1 hasil deskripsi jawaban beban kerja	70
4.1.5.2 hasil deskripsi jawaban stres kerja	72
4.1.5.3 hasil deskripsi jawaban kinerja karyawan	74
4.1.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	75
4.1.6.1 uji validitas	75
4.1.6.2 uji reliabilitas	78
4.1.7 Uji Asumsi Klasik	79
4.1.7.1 uji normalitas	79
4.1.7.2 uji linearitas	80
4.1.8 Uji Analisis Jalur	82
4.1.8.1 menentukan diagram jalur	82
4.1.8.2 perhitungan koefisien jalur	82
4.1.8.3 perhitungan pengaruh	84
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	86
4.2.1 Pengaruh Secara Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	86

4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja	88
BAB V PENUTUPAN	
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

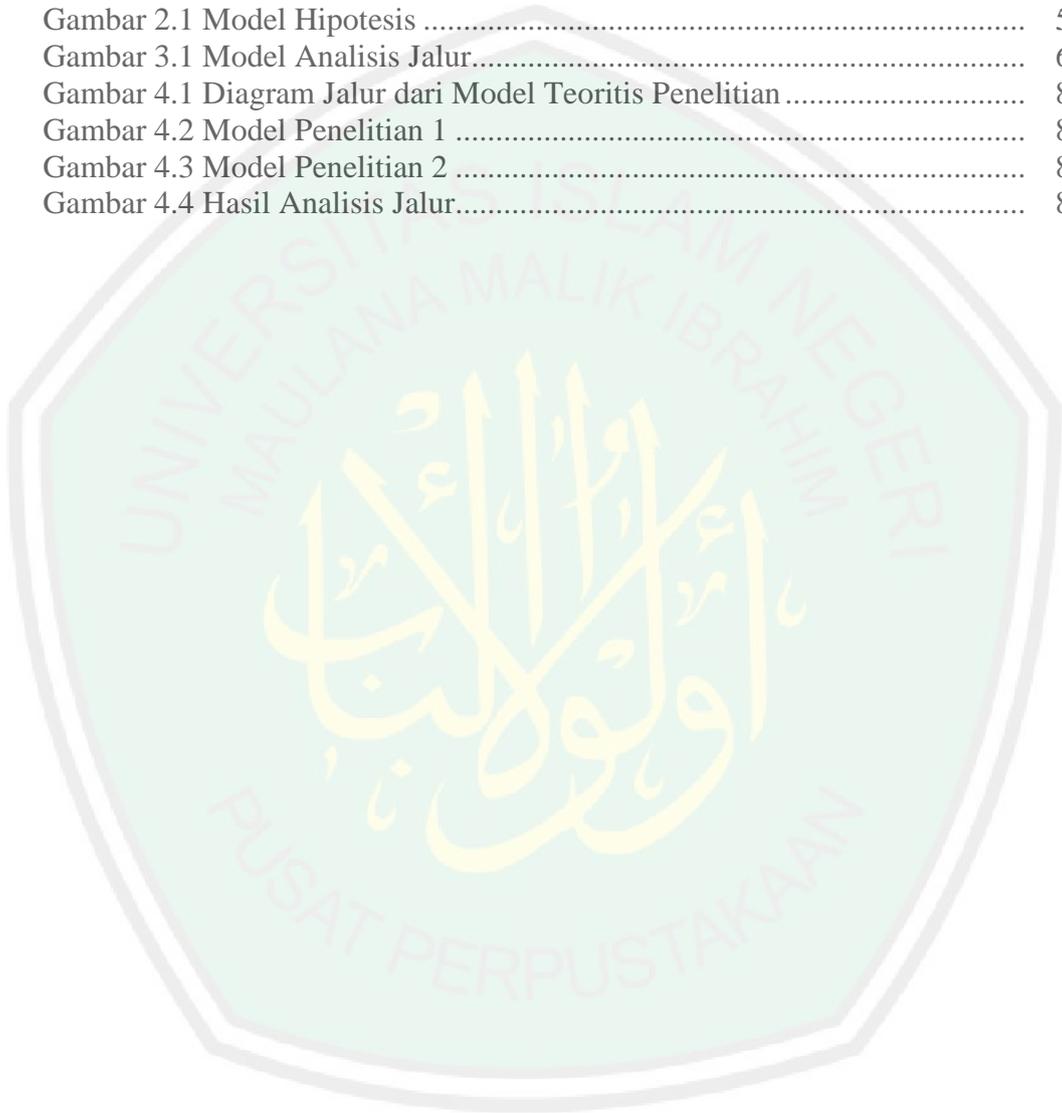


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Devinisi Oprasional Variabel.....	57
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	67
Tabel 4.2 Frekuensi Umur Responden.....	68
Tabel 4.3 Frekuensi Pendidikan Responden	69
Tabel 4.4 Frekuensi Masa Kerja Responden.....	69
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	70
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	72
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	74
Tabel 4.8 Uji Validitas Beban Kerja.....	76
Tabel 4.9 Uji Validitas Stres Kerja	77
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.13 Uji Linieritas Variabel X ke Z	80
Tabel 4.14 Uji Linieritas Variabel X ke Y	80
Tabel 4.15 Uji Linieritas Variabel Z ke Y	81
Tabel 4.16 Pengaruh Antar Variabel.....	82
Tabel 4.17 Pengaruh Total	85

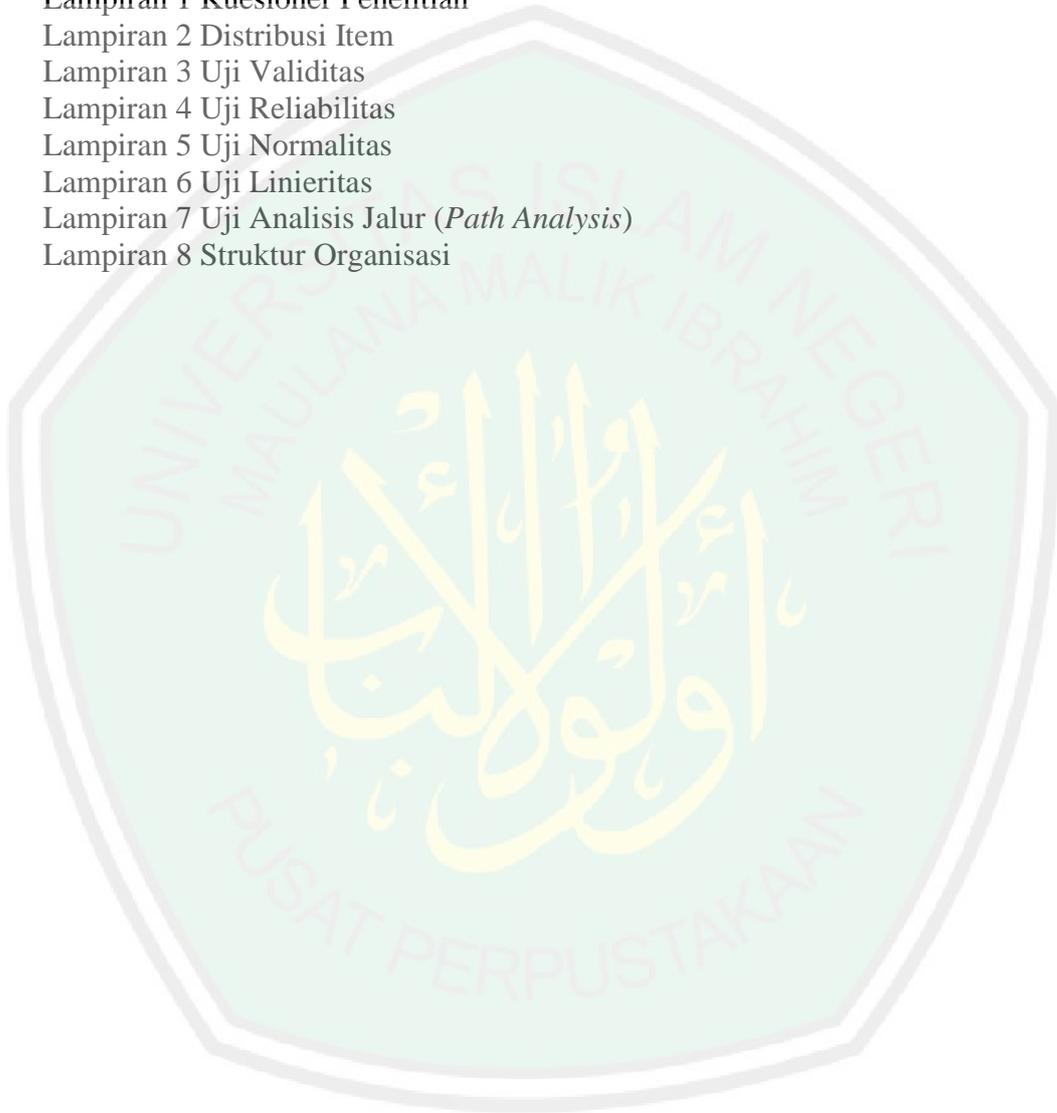
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	52
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	61
Gambar 4.1 Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian	82
Gambar 4.2 Model Penelitian 1	83
Gambar 4.3 Model Penelitian 2	83
Gambar 4.4 Hasil Analisis Jalur.....	85



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Distribusi Item
- Lampiran 3 Uji Validitas
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Uji Normalitas
- Lampiran 6 Uji Linieritas
- Lampiran 7 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)
- Lampiran 8 Struktur Organisasi



ABSTRAK

Raunaqi Asbath. 2017, SKRIPSI. Judul: “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**”.

Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Pada dasarnya perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja dan stres kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner. Sebanyak 31 kuesioner disampaikan kepada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean. Data diolah dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai *Standardized Coefisien Beta* yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar *p-value* (0,021) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dapat diketahui dengan mengalikan hasil pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sehingga pengaruh tidak langsung yang didapat yaitu 0,358 nilai signifikan (0,031) lebih kecil dari alpha 5% (0,050), ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

ABSTRACT

Raunaqi Asbath. 2017, THESIS. Title: **“Effect of Workload on Employee Performance with Work Stress as Intervening Variable at PT.Bank Jatim Bawean Branch”**.

Advisor : Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

Keywords : Workload, Work Stress, Employee Performance

Basically the companies are required to create high employee performance to develop the companies. Companies must be able to build and improve the employee performance in their environment. Some of efforts to improve employee performance are pay attention to workload and employee work stress.

This research aims to know the direct or indirect effect of workload on employee performance of PT. Bank Jatim Bawean Branch. The data that used in this research is obtained through questionnaire method. 31 questionnaires submitted to employees of PT. Bank Jatim Bawean Branch. Data is processed by using path analysis technique (Path Analysis).

The research results show that there were effect of direct or indirect workload on employee performance. This can be seen from the value of Standardized Coefficient Beta which shows the variable contribution of the workload variable to the employee performance of p-value (0,021) smaller than alpha 5% (0,050) This result shows that the work load has and effects to employee performance. Furthermore, the indirect effect of work load on employee performance through work stress can be known by multiplying the result of the workload's effect variable on employee performance and the result of the work stress's effect on employee performance so that the indirect effect is 0.358 significant value (0,031) smaller than alpha 5 % (0,050), this result indicates that work load has an indirect effect on employee performance through work stress.

مستخلص البحث

رونقي أسباط. ٢٠١٧، بحث جامعي: "تأثير عبء العمل على أداء الموظفين بضغط العمل كمتغير *Intervening* في PT.Bank Jatim فرع باوييان".

المشرفة : الدكتورة الحاجة إلفي نور ديانة الماجستير
الكلمات الرئيسية : عبء العمل وضغوط العمل واجراء الموظفين

في الأساس، يجب على الشركة أن تنشأ اجراء الموظفين العالي لتطوير الشركة. تجب على الشركة أن تبنى وترتقي الاجراء في بيئتها. من تحويلات لارتقاء اجراء الموظفين هي أن تهتم عبء العمل وضغوط عمل الموظفين.

يهدف هذا البحث لمعرفة تأثير عبء العمل على اجراء الموظفين ل PT. Bank Jatim فرع باوييان مباشر أم لا. البيانات المستخدمة في هذا البحث هي من طريق الاستبانة. خلال واحد وثلاثين استبانة يوصل إلى موظفين ل PT. Bank Jatim فرع باوييان. تنهج البيانات بتقنية تحليل المسار (Path Analysis).

تشير نتائج البحث إلى أن لعبء العمل تأثير على اجراء الموظفين مباشر أم لا. يمكن أن ينظر من قيمة *Standardized Coefisien Beta* التي تشير إلى أكبر اسهام متغير عبء العمل على اجراء الموظفين خلال $p\text{-value}$ (٠,٠٢١) أصغر من α %٥ (٠,٠٥٠) مشير إلى أن لعبء العمل تأثير مباشر على اجراء الموظفين. ثم تأثير غير مباشر لعبء العمل على اجراء الموظفين بضغط العمل يعرف بالهاء نتيجة تأثير متغير عبء العمل على اجراء الموظفين وتأثير ضغوط العمل على اجراء الموظفين فسوف يحصل تأثير غير مباشر هو ٠,٣٥٨ وقيمة الأهمية خلال (٠,٠٣١) أصغر من α %٥ (٠,٠٥٠)، تشير إلى أن لعبء العمل تأثير غير مباشر على اجراء الموظفين بطريق ضغوط العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu dipertahankan, dijaga, dan dikembangkan. sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelolah sumber daya manusia mengarah pada kinerja yang baik, karena sumber daya manusia bisa menjadi pusat persoalan atau masalah bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya sumber daya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan ketika potensi mereka bisa dikembangkan secara optimal (Sanjaya, 2012).

Pada dasarnya perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Menurut Moeheriono (2009:60), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu

(lazimnya per jam). Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didominasi.

Menurut Astianto (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja, kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktivitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun tidak produktif karena terlalu lelah.

Menurut Soleman (2011) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara

volume kerja dan norma waktu. Soleman (2011) mengembangkan beban kerja dalam 2 skala penilaian, yaitu: (1) Faktor eksternal yang terbagi atas tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat. (2) Faktor internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

Selain beban kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja yang dirasakan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2005:108). Terjadinya stres kerja disebabkan oleh adanya gejala-gejala stres yang meliputi gejala fisik, psikologis, serta perilaku dan banyaknya stressor yang masuk ke dalam pikiran seseorang. Sehingga seseorang tidak dapat mempersepsikan keadaan tersebut dengan baik. Adanya kondisi fisik seseorang yang kurang baik, beban kerja yang berlebihan

serta kondisi lingkungan tempat seseorang bekerja merupakan sumber-sumber stres yang dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan. Kondisi seperti ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Menurut Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Stres merupakan sebuah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting (Luthan, 2006:439).

Setiap orang dimanapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Sebagai seorang manajer, mengelola stres lebih bersifat pemahaman akan penyebab stres orang lain dan mengambil tindakan untuk mengurangnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasi penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu terjadi pada karyawan. Stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2008:368).

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Dengan begitu stres kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, beban kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang peran ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan pun menjadi tidak efektif pada melakukan pekerjaannya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkaitan dan mempengaruhi perusahaan ini (Mudayana, 2010). Dengan demikian stres kerja merupakan variabel intervening yang tepat dalam menerangkan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Imran 2013 dalam (Sedarmayanti, 2007) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, serta stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian tersebut mengasumsikan bahwa stres kerja memainkan peran tengah antara beban kerja dan *turnover intention*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astianto (2014) yang berjudul “Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya” menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putro (2016) yang berjudul “Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat Di Surakarta” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat satu poin maka dapat menurunkan kinerja karyawan, dan apabila stres kerja semakin meningkat satu poin maka dapat menurunkan kinerja karyawan, tetapi jika beban kerja dan stres kerja pada saat konstan (tetap) maka tidak berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monika (2014) yang berjudul “Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa” menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, Dimana semakin tinggi beban kerja maka akan meningkatkan stres kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prestisyana (2008) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan

Foodmart Ekalokasari Bogor)” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai beta 0,25. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanjaya (2012) yang berjudul “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosi sebagai moderating variabel” pada penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika stres kerja tinggi maka kinerja karyawan marketing dan collection akan rendah, ketika stres kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan marketing dan collection akan tinggi.

Tidak hanya teori dari kalangan ahli manajemen, ratusan tahun yang lalu, Rasulullah Saw. sudah mengingatkan akan pentingnya melihat hasil kerja atau amal seseorang. Hal ini dibuktikan oleh sebuah hadits dari Imam Ahmad, dari Anas ibn Malik ra., Rasulullah Saw bersabda: “*Lâ ‘alaykum an ta’jabû bi ahadin hattâ tanzhurû bi mâ yakhtimu lahû*, kalian tidak perlu merasa takjub (bangga) atas seseorang hingga kamu melihat sesuatu yang dihasilkannya”. Jelas sekali bahwa ungkapan “*hattâ tanzhurû bi mâ yakhtimu lahû*” merujuk pada kinerja, hasil kerja seseorang.

Hadits lain yang berasal dari Abu Sa’îd ra., Sa’îd ibn Sa’âd ibn Malik al-Khudri ra., menyebutkan bahwa Rasulullah Saw. bersabda: “*Innallâha mustakhlifukum fî hâ fa yanzhura kayfa ta’amalûn*” (HR Muslim). Ungkapan “*kayfa ta’amalûn*” menjadi bukti bahwa Allah pun akan menilai cara kerja kita, termasuk dalam bekerja sebagai wujud dari “*hablun minan nâs*”. Setelah bekerja dan beramal,

seluruh penilaian itu akan dikembalikan kepada Allah untuk mendapatkan hasil baik atau buruk.

Ungkapan “saturaddûna” yang bermakna “kelak kalian akan dikembalikan” adalah buktinya. Ungkapan ini menunjuk pada kepastian adanya “hari kebangkitan”. Maknanya, dalam Islam, amalan (ritual atau sosial, muamalah), termasuk bekerja sebagai karyawan atau pembisnis selalu bernuansa akhirat karena pertanggung jawabannya tidak saja dalam konteks dunia, tetapi juga sampai akhirat. Lalu, setelah sampai di akhirat, Allah melakukan “yunabbi-ukum”, yaitu memberitakan atau mengabarkan kepada setiap manusia. Artinya, hasil dari penilaian itu akan disampaikan kepada semua orang sebagai pelaksana, untuk kemudian mendapatkan kompensasi atau balasan (ujrah). Reward and punishment pasti diberlakukan.

PT. Bank Jatim yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang mempunyai komitmen untuk mendorong pertumbuhan potensi ekonomi daerah melalui peran sertanya dalam mengembangkan sektor-sektor usaha kredit kecil dan menengah. PT. Bank Jatim selalu melakukan perubahan arah pada perusahaannya yang mengakibatkan organisasi dan manajemennya juga berubah.

Dari beberapa fenomena yang terjadi pada PT. Bank Jatim, hal yang berpengaruh bagi karyawan sehingga mengalami stres adalah beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dan pengaruh kepemimpinan, dimana apabila pimpinan dapat bersikap bijak dan mendengarkan aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan yang mengalami stres dalam bekerja akan sedikit berkurang, walaupun ada faktor eksternal yang lain juga mempengaruhi stres karyawan.

Selain dari pimpinan hal yang biasa membuat kinerja karyawan menurun adalah beban kerja. Hal ini pula yang membuat karyawan menjadi sering stres, depresi, dan kurang produktif dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya ada berapa karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak sesuai dengan apa yang karyawan tersebut harapkan dari kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

Seperti hasil observasi yang dilakukan peneliti ketika praktek kerja lapangan disana mengenai kinerja karyawan yang menurun akibat beban kerja yang berlebihan sehingga membuat karyawan lembur di kantor melewati batas kerja yang sudah ditentukan. Di samping hal itu, masih ada beberapa karyawan yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan tugas.

Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Bank Jatim tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja lebih dari biasanya sementara disisi lain mereka tetap diberi gaji sama, sementara mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan yang namanya stres kerja.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Bank Jatim Cabang Bawean untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin membahas beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean ?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini di lakukan bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean ?
2. Untuk mengetahui seberapa besar beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean ?

1.3 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan diadakannya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Peneliti

- a) Penelitian ini di harapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan maupun, perluasan wawasan dan pengalaman tentang kondisi nyata dari lapangan, serta peningkatan cara berfikir yang kritis terhadap sebuah dinamika yang terjadi di dalam organisasi khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
- b) Agar dapat membandingkan teori-teori yang di peroleh di bangku kuliah dengan apa yang terjadi dilapangan.

2. Bagi Pembaca

- a) Sebagai penambahan pengetahuan untuk memberikan pemahaman baru tentang pentingnya pengetahuan tentang beban kerja dan stres kerja.
- b) Memperdalam wawasan para pembaca dalam realita lain yang terjadi tentang beban kerja dan stres kerja dalam sebuah organisasi.

3. Bagi Universitas

- a) Peneliti ini diharapkan dapat memperoleh hasil yang maksimal sehingga dapat digunakan sebagai refrensi tentang perkembangan kurikulum yang ada.
- b) Penelitian ini dapat dapat di gunakan sebagai literatur dalam melakukan penelitian yang akan datang.

4. Bagi Perusahaan

- a) Dengan hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi lebih terkait dalam bidang sumberdaya manusia khususnya fokus pada beban kerja dan stres kerja sehingga berguna untuk penentuan kebijakan yang tepat bagi pihak manajer atas.

- b) Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan untuk evaluasi dan pertimbangan dalam menentukan langkah untuk meneruskan perusahaan tersebut.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Haryanti (2013) yang berjudul Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang. Sampel digunakan teknik total populasi sebanyak 29 responden. Alat ukur menggunakan *daily log study* untuk beban kerja dan alat ukur stres kerja. Analisis data dilakukan dengan uji Kendall Tau. Hasil penelitian ini adalah sesuai dengan penelitian Iswanto (2001) tentang hubungan stres kerja, kepribadian dan kinerja yang menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kinerja. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kepribadian memberikan kontribusi terhadap hubungan stres kerja dengan kinerja. Tingkat stres paling tinggi akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang dan pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja semakin menurun. Beban kerja yang ditanggung oleh perawat IGD berbeda dengan ruang rawat yang lain. Perawat sangat merasa terbebani karena harus memberikan pelayanan keperawatan ekstra ketat dan cepat untuk menyelamatkan nyawa pasien. Selain itu dengan pemantauan dan pencatatan kondisi pasien secara rutin dan

kontinyu juga merupakan beban tersendiri. Secara psikologis ada beban untuk dapat mempertahankan kondisi pasien supaya tidak tambah memburuk. Terhadap keluarga pasien perawat juga merasa terbebani untuk selalu menyampaikan segala kondisi pasien secara jujur. Beban yang dirasakan perawat IGD akhirnya menyebabkan adanya suatu tekanan secara terus menerus yang memicu terjadinya stres kerja. Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji Kendall Tau's didapatkan nilai $p < 0,000$, artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang. Nilai r sebesar 0,751 pada hasil uji memiliki arti 1) hubungan antara beban kerja dengan stres kerja memiliki hubungan dalam kategori kuat, 2) Arah hubungan adalah positif, artinya semakin meningkat beban kerja akan semakin menyebabkan stres. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahwidhi (2010) tentang pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di RSUD Dr. Soeroto Ngawi didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh beban kerja fisik (subyektif) dan beban kerja mental (subyektif) terhadap stres kerja dengan nilai probabilitas masing-masing sebesar 0,000 dan 0,043. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Hay dan Oken (1972) dalam Lloyd (2007) juga menyampaikan bahwa beban kerja perawat di ruang IGD tergolong berat karena harus melakukan penanganan pada pasien yang datang dengan cepat dan tepat.

Penelitian oleh (Dhania, 2010) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di Medical Representatif di Kota Kudus.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data melalui skala. Populasi dalam penelitian ini adalah Medical Representatif di Kota Kudus. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara purposive sampling. Pengambilan sampel dilakukan langsung oleh peneliti di rumah sakit, apotik, dan tempat praktek dokter. Dalam penelitian yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik multiple linier regression menggunakan program analisis statistik SPSS versi 11,5 for windows. teknik analisis regresi linier untuk mengukur kekuatan hubungan antar 2 variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan Medical representatif di kota Kudus. Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan hasil wawancara awal didapat bahwa salah satu alasan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dijalani saat ini adalah meskipun berat tetapi mereka sangat mengharapkan mendapatkan insentif guna menambah untuk kebutuhan keluarga. Hal ini juga didukung oleh Cooper & Payne dalam Robbins (2001) yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang salah satunya adalah salary yang diterima. Untuk itu diharapkan para medical representatif tidak hanya fokus terhadap gaji dan insentif sebagai pendorong untuk dapat merasakan kepuasan kerja. Banyak hal yang dapat menjadi pendorong untuk dapat merasakan kepuasan kerja, misalnya saja karena stres kerja yang tinggi membuat medical

representatif menjadi terpacu untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin sehingga mampu merasakan puas dengan pekerjaannya. Rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah penelitian ini difokuskan hanya pada satu kota. Pada kenyataannya Medical representatif bukan hanya ada di kota Kudus saja. Oleh karena itu hasil penelitian ini masih sulit digeneralisasikan kedalam Medical representatif di kota lain, dan penelitian selanjutnya bisa dilakukan dikota-kota yang lain.

Penelitian oleh Yo (2015) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang pegawai dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara. Path analisis digunakan untuk mendapatkan hasil sehingga ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan meningkat maka stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

Penelitian oleh Irvianti (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan

PT XL Axiata Tbk Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara, studi kepustakaan dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta yang berjumlah 402 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian sebanyak 81 orang karyawan yang ukuran sampel ditentukan melalui rumus slovin. Metode analisis yang digunakan ialah regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, secara parsial dan simultan, memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, yang secara parsial variabel stres kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel independen lain. Dari uji korelasi diketahui bahwa variabel stres kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah dengan variabel *turnover intention*, yang berarti bahwa jika stres kerja dan beban kerja semakin tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) juga akan meningkat dan sebaliknya. Sedangkan variabel lingkungan kerja juga memiliki hubungan yang sangat kuat, namun tidak searah, dengan variabel *turnover intention* yang berarti bahwa jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan semakin baik atau nyaman, maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) akan menurun.

Penelitian oleh Hariyono (2009) yang berjudul Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan tingkat konflik kerja dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Penelitian ini

merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey (*survey research method*) yang bersifat analitik (*explanatory study*) dengan menggunakan rancangan penelitian Cross sectional. Dalam penelitian ini variabel sebab (*independent variabel*) dan variabel akibat (*dependent variabel*) yang terjadi pada objek penelitian diukur atau dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit PDHI berjumlah 52 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sering disebut total sampling yaitu seluruh populasi dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis *chi-square* yang telah dilakukan, maka beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja. Hal ini karena nilai \tilde{n} value $< \acute{a}$ yakni $0,000 > 0,05$. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan atau kejenuhan. Hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian¹⁰ yang menyatakan tidak ada hubungan antara kelelahan dengan beban kerja ($\tilde{n} = 0,199 > 0,05$). Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja antara lain usia dan lama kerja. Sedangkan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang mengatakan bahwa bekerja pada shift malam memiliki signifikansi kelelahan sebesar $\tilde{n} = 0,012$, sehingga didapatkan beban kerja shift malam lebih tinggi dibandingkan shift pagi maupun siang, oleh karena itu dapat dikatakan beban kerja mempengaruhi kelelahan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi perawat sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Studi tentang faktor-faktor penyebab kelelahan kerja yang dilakukan pada beberapa ribu pria dan wanita dari

ratusan perusahaan selama 20 tahun menunjukkan adanya 6 faktor yang berpengaruh dalam kelelahan, salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan.

Penelitian oleh Mudayana (2010) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan rancangan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Kabupaten Bantul. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RS Nur Hidayah yang berjumlah 111 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner dan *check list*. Kuesioner digunakan untuk mengukur motivasi kerja. Sedangkan *checklist* digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang dilakukan oleh atasan masing-masing. Adapun teknik analisis menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat digunakan untuk mengetahui frekuensi variabel-variabel yang akan diteliti dengan membuat rentang skor pada tiap variabel. Analisis bivariat digunakan untuk menguji hipotesis antara 2 variabel yang diduga memiliki pengaruh dengan menggunakan uji korelasi. Pada umumnya ada pengaruh kuat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga didapat dari penelitian yang berbeda bahwa terdapat hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja perawat, semakin tinggi motivasi maka semakin baik pula kinerja mereka. Kondisi kerja menjadi sub variabel terpenting faktor ekstrinsik motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perlu ada perhatian untuk kondisi kerja para karyawan supaya motivasi kerja mereka dapat terjaga dengan

baik. Kondisi kerja sangat dipengaruhi dengan ketersediaan dan berfungsinya peralatan, kenyamanan dan keamanan tempat kerja. Semakin baik kondisi kerja, hubungan kerja dan gaji karyawan dapat menjaga karyawan untuk tetap termotivasi dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dari semua penjelasan diatas maka faktor-faktor motivasi intrinsik perlu lebih diperhatikan karena memiliki pengaruh yang lebih kuat dibanding faktor-faktor motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sedangkan motivasi ekstrinsik hanya sebatas untuk menjaga motivasi kerja karyawan supaya tetap bekerja dengan baik. Karena semakin tinggi motivasi intrinsik maka akan semakin baik kinerja karyawan. Para karyawan menganggap bahwa tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, pengembangan karir, pekerjaan, kesempatan promosi lebih penting dalam meningkatkan mereka agar tetap terus termotivasi dalam bekerja dibanding faktor kondisi kerja, hubungan kerja dan gaji. Penelitian yang sama menyatakan bahwa aspek pekerjaan dan kesempatan promosi mempengaruhi seseorang untuk tetap bekerja disana serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja perawat.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Haryanti, (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang.	Beban kerja (X) dan stres kerja (Y)	Deskriptif korelasi	Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 ($\alpha:0,05$)
2	Dhini Rama Dhanika, (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)	Stres kerja (X1), beban kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y)	Kuantitatif	Stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan Medical representatif di kota Kudus.
3	Putu Melati Purbaningrat Yo, (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.	Beban kerja (X), kepuasan kerja (Y) dan stres kerja (Z).	Kuantitatif	Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan meningkat maka stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4	Laksmi Sito Dwi Irvianti, (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta.	Stres kerja (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan turnover intention karyawan (Y).	Kuantitatif	Ketiga variabel independen, yaitu stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, secara parsial dan simultan, memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> , yang secara parsial variabel stres kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel independen lain.
5	Widodo Hariyono, (2009). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta	Beban kerja (X1), stres kerja (X2), tingkat konflik (X3) dan kelelahan kerja (Y).	Kuantitatif	Beban kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja.
6	Ahmad Ahid Mudayana, (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul	Motivasi (X1), beban kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).	Kuantitatif	Terdapat hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja perawat, semakin tinggi motivasi maka semakin baik pula kinerja mereka.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja adalah salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Ahmad (1996:235), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas. Menurut Simamora (1995:57), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sunyoto (2012:64) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Sutarto (2006:122) mengungkapkan bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak

aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Dari berbagai definisi diatas, dapat diambil kesimpulan, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif.

2.2.1.2 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012:22) yang meliputi antara lain:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2011:107) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja pegawai sebagai berikut:

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a) Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b) Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c) Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2) Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain*

secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a) Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b) Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.2.1.4 Dampak Beban Kerja

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut Winaya (1989) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

- 1) Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

- 2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil yang tidak memuaskan.

- 3) Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.2.1.5 Pengukuran Beban Kerja

Salah satu metode untuk mengukur beban kerja adalah *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index* (NASA-TLX) yaitu pengukuran subyektif yang bersifat (*multidimensional scaling*) yang relatif membutuhkan waktu dalam aplikasinya (Hart and Staveland, 1988). Dalam NASA TLX terdapat 6 dimensi ukuran beban kerja yaitu:

- 1) *Mental Demand* (kebutuhan mental): tuntutan aktivitas mental dan perceptual yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) *Physical Demand* (kebutuhan fisik): kekuatan fisik dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) *Temporal Demand* (kebutuhan waktu): waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 4) *Performance* (kinerja): keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan/mencapai target yang telah ditentukan.
- 5) *Effort* (tingkat usaha): tingkat kekuatan mental dan fisik yang dikeluarkan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.
- 6) *Frustration Level* (tingkat frustrasi): tingkat rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stres, dan terganggu dibanding dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan tersebut.

Selain metode tersebut, menurut Ilyas (2000:80), terdapat 3 cara dalam menghitung beban kerja staf, yaitu:

1) *Work Sampling*

Works sampling merupakan kegiatan pengukuran beban kerja melalui pengamatan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan. *Work sampling* adalah metode yang dapat digunakan untuk mengukur waktu, kegiatan langsung, waktu perjalanan, waktu yang sia-sia yang berhubungan dengan operasi perusahaan (Michael, 1989:57).

2) *Daily Log*

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk pencatatan yang dilakukan oleh staf yang bersangkutan. Penggunaan metode ini sangat bergantung kepada kejujuran dan kerja sama dari staf yang menjadi sampel penelitian.

3) *Time and Motion Study*

Time and motion study ialah penelaahan gerakan dan waktu yang diperlukan dalam rangka pekerjaan terkait dengan efisiensi tenaga (Sabarguna, 2004:40). Dalam metode ini pengukuran kerja dilakukan melalui observasi dan membuat catatan mengenai tiap tahap pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk melakukan tiap tahap pekerjaan tersebut, dan kecepatan kerja. Metode *time and motion study* cocok diterapkan pada organisasi dengan volume aktivitas dan staf yang relatif sedikit.

2.2.1.6 Beban Kerja dalam Perspektif Islam

Setiap manusia pastilah memiliki beban, baik beban tersebut berupa beban fisik maupun beban mental. Allah SWT telah meletakkan (menghilangkan) beban berat yang hampir-hampir mematahkan punggung Nabi Saw. Beban berat yang dimaksud kaush beban Ilahi dan kesungguh-sungguhan dalam berdakwah

menyampaikan risalah, dan berbagai resiko serta rintangan yang beliau hadapi. Allah menghilangkannya dan memberikan kelapangan dada dan taufiq (kemudahan) sehingga semua itu menjadi terasa ringan untuk beliau pikul (Aljam'an, 2015). Untuk itu turunlah ayat surah Al-Insyirah 5-6:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۝ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ

Artinya: “*Karena sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan*”. (5)
 “*Sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan*”. (6)

Menurut Tafsir Ibnu Katsir (Jilid 8: 496), Allah berfirman “Allah ta’ala memberitahu bahwa bersama kesulitan itu terdapat kemudahan. Kemudian dia mempertegas berita tersebut, Ibnu Jabir meriwayatkan dari al-Hasan, dia berkata: Nabi Saw pernah keluar rumah pada suatu hari dalam keadaan senang dan gembira, dan beliau dalam keadaan tertawa berseraya. “*Satu kesulitan itu tidak pernah mengalahkan dua kemudahan, satu kesulitan itu tidak akan mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu terdapat kemudahan*”. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kesulitan itu dapat diketahui dua keadaan (*al-yusr*) dalam bentuk *nakirah* (tidak ada ketentuan). Sehingga bilangannya bertambah banyak. Oleh karena itu, beliau bersabda, “*satu kesulitan tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan*”.

Agama islam sangat memperhatikan hak asasi manusia, sekalipun dia seorang budak. Para sahabat yang pernah membantu Nabi Saw, baik budak maupun orang merdeka, semua merasa puas dengan sikap baik yang beliau berikan. Inilah potret ideal yang bisa dijadikan contoh muamalah antara majikan dengan pembantunya, antara pimpinan dengan bawahannya. Sesuai dengan sabda Rasulullah Saw melarang memberikan beban kerja kepada pembantu melebihi

kemampuannya. Jika pun terpaksa itu harus dilakukan, beliau perintahkan agar sang majikan turut membantunya, dengan demikian pembantu dan majikan akan saling menghargai satu sama lain. Hal tersebut diperjelas dalam sebuah Hadist Riwayat Bukhori sebagai berikut:

حَدَّثَنَا آدَمُ بْنُ أَبِي إِيَاسٍ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ حَدَّثَنَا وَاصِلُ الْأَحَدَبِ قَالَ سَمِعْتُ الْمَعْرُورَ بْنَ سُوَيْدٍ قَالَ رَأَيْتُ أَبَا ذَرٍّ الْغِفَارِيَّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ فَسَأَلْنَاهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ إِنِّي سَابَبْتُ رَجُلًا فَسَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعِيرْتَهُ بِأَمِّهِ ثُمَّ قَالَ إِنَّ إِخْوَانَكُمْ حَوْلَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Adam bin Abi Iyas telah menceritakan kepada kami Syu'bah telah menceritakan kepada kami Washil Al Ahdab berkata, aku mendengar Al Ma'rur bin Suwaid berkata: Aku pernah melihat Abu Dzar Al Ghifari radliallahu 'anhu yang ketika itu dia memakai pakaian yang sama (seragam) dengan budak kecilnya, kami pun bertanya kepadanya tentang masalahnya itu. Maka dia berkata: "Aku pernah menawan seorang laki-laki lalu hal ini aku adukan kepada Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, maka Nabi shallallahu 'alaihi wasallam berkata kepadaku: :Apakah kamu menjelek-jelekannya karena ibunya?" Beliau bersabda: "Sesungguhnya saudara-saudara kalian adalah tanggungan kalian, Allah menjadikan mereka dibawah tangan kalian, maka siapa yang saudaranya berada ditangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari pakaian yang ia pakai dan janganlah kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka" (HR Bukhori: 2359).

Hubungan seorang pembantu dengan majikan, tidak ubahnya seperti pekerja yang sedang melakukan tugas untuk orang lain, dengan gaji sebagaimana yang disepakati, Muamalah antara pembantu dengan majikan adalah *ijarah* (sewa jasa). Sehingga seharusnya, beban kerja yang diberikan dibatasi waktu dan kuantitas

tugas. Lebih dari batas itu, bukan kewajiban pembantu atau buruh. Islam menekan semaksimal mungkin sikap kasar kepada bawahan.

2.2.2 Stres Kerja

2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan (Robbins, 2002:304). Menurut Siagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Sedangkan menurut Nawawi (2006:342) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Robbins (2006:306) stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi sehingga pada saat inilah kinerja karyawan akan lebih baik.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sesuatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang diterima dengan kemampuan kepribadian individu dalam memberikan tanggapan baik secara fisik maupun mental terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dirasa tidak menyenangkan.

2.2.2.2 Penyebab Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Menurut Handoko (2011:200) penyebab stres ada dua, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Penyebab-penyebab stres *on-the-job* antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, serta berbagai bentuk perubahan. Sedangkan penyebab stres *for-the-job* antara lain kekhawatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, serta masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Menurut Hasibuan (2007:204) mengemukakan tentang faktor-faktor penyebab stres kerja diantaranya:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar

- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antar pribadi dengan pemimpin atau kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Robbins (2006:224), ada tiga kategori yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu individu. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dan individu tersebut. Faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh:

- a) Ketidakpastian Ekonomi

Apabila perekonomian suatu bangsa dalam keadaan mengerut, orang akan mengalami kecemasan dan keamanannya, karena ayunan ke bawah dalam ekonomi sering diiringi dengan pengurangan akan tenaga kerja yang permanen, pemberhentian massal sementara, gaji yang dikurangi, pecat kerja yang lebih pendek, dan semacamnya.

- b) Ketidakpastian Politik

Ancaman dan perubahan politik dapat menyebabkan stres. Oleh karena itu, untuk mencegah kondisi ini, politik suatu negara haruslah stabil sehingga tidak akan cenderung menciptakan stres.

c) Ketidakpastian teknologi

Komputer, robotika, otomatisasi, dan berbagai macam inovasi teknologi yang lain merupakan ancaman bagi banyak orang dan dapat menyebabkan para pekerja menjadi stres.

2) Faktor Organisasi

a) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang, yaitu yang mencakup desain pekerjaan individu (otonomi keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak kerja lingkungan.

b) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam individu.

c) Tuntutan antar Pribadi

Tuntutan peran pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, karena itu kurang dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres.

d) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat *defferensiasi* (pembeda) dalam individu, tingkat aturan dan pengaturan dan Diana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurang partisipasi dalam keputusan mengenai seseorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.

e) Kepemimpinan Individu

Kepemimpinan individu, yaitu tipe kepemimpinan yang menggunakan gaya manajerial dari eksekutif senior individu. Tipe kepemimpinan ini dilakukan oleh beberapa pejabat eksekutif yang menciptakan suatu budaya yang diciptakan suatu budaya dicirikan oleh suatu ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawas yang lebih ketat, dan secara rutin mencatat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

f) Tahap Organisasi

Individu berjalan melalui daur (siklus). Didirikan tumbuh menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Suatu tahap kehidupan individu yakin dimana dia ada dalam daur tempat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan terutama penuh dengan stres. Yang pertama didirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan suatu perangkat ketidakpastian yang berbeda.

3) Faktor Individu

a) Masalah Keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres.

b) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi yang diciptakan individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres.

c) Masalah Kepribadian

Faktor individu penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan.

2.2.2.3 Strategi Manajemen Stres Kerja

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual dan organisasional (Robbins, 2002: 311):

1) Strategi Penanganan Individual

Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya, strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Beberapa pengelolaan waktu yang lebih dikenal adalah:

- a) Membuat daftar harian yang mau dikerjakan
- b) Memprioritaskan kepentingan yang urgensi
- c) Menjadwalkan peringkat prioritas
- d) Mengetahui siklus harian yang paling waspada dan produktif

Latihan fisik seperti aerobik, berjalan untuk meningkatkan kapasitas jantung, pengalihan mental dari tekanan kerja dan menawarkan suatu cara untuk melepaskan

energi. *Biofeedback* serta memperluas jaringan dukungan sosial merupakan cara pengurangan ketegangan, dukungan yang tinggi dapat mengurangi kemungkinan bahwa stres kerja yang berat akan mengakibatkan hilangnya semangat kerja.

2) Strategi Penanganan Organisasional

Faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran, dan struktur organisasi dikendalikan oleh manajemen bisa diubah. Strategi yang mungkin diinginkan oleh manajemen untuk dipertimbangkan antara lain:

- a) Perbaikan seleksi dan penempatan hendaknya manajemen mempertimbangkan tidak hanya mempekerjakan individu yang berpengalaman di luar internal, individu ini dapat menyesuaikan diri dengan lebih baik pada pekerjaan berstres tinggi dan menjalankan pekerjaan tersebut dengan lebih efektif.
- b) Penempatan tujuan, tujuan yang spesifik yang dipersepsikan dapat dicapai dan memperjelas harapan kinerja. Umpan balik tujuan mengurangi ketidakpastian mengenai kinerja yang sebenarnya. Ini akan mengakibatkan kurangnya frustrasi karyawan, ambiguitas peran dan stres.
- c) Merancang ulang pekerjaan memberi kepada karyawan lebih tanggung jawab, lebih banyak kerja yang bermakna, lebih banyak otonomi, dan umpan balik yang meningkat dapat mengurangi stres karena faktor ini memberikan kepada karyawan kendali yang lebih besar terhadap kegiatan kerja dan mengurangi ketergantungan pada orang lain.
- d) Komunikasi organisasional yang formal dengan karyawan mengurangi ketidakpastian karena ambiguitas peran dan konflik peran sehingga untuk memperlunak komunikasi serta membentuk persepsi karyawan.

- e) Program kesejahteraan program ini untuk perhatian pada kondisi fisik dan kesehatan mental karyawan.

Pakar lain Siagian (2009:302) berpendapat bahwa strategi yang diambil untuk membantu para karyawan menghadapi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
- 2) Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
- 3) Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
- 4) Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
- 5) Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
- 6) Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
- 7) Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
- 8) Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres. Meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk, dan intensitas stres berada

pada tingkat yang dapat diatasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi, dalam hal ini terutama atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

2.2.2.4 Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Islam dengan segala kesempurnaannya datang membawa risalah untuk kehidupan manusia. Stres dalam Islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Allah berfirman dalam surat Al-Ankabut (29), ayat 2-3:

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ ۚ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ
فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ ۝۳

Artinya: “Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan saja dengan mengatakan: “Kami telah beriman”, sedang mereka **tidak diuji lagi** (2) Dan sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta (3).”

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

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggung jawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini sering kali menghingapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita

harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah SWT. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Q.S. Yusuf ayat 87:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰتَيْنٰكَ الْوَسْطَانِ بِرٰحٍ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْنٰۤا نَبِّئْهُمْ بِمَا كَانُوْا يَكْفُرُوْنَ ۝۸۷
 رُّوحَ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمَ الْكٰفِرُوْنَ ۝۸۷

Artinya: “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu **berputus asa dari rahmat Allah**. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

Tentu hal ini bukan menjadi sesuatu yang kita inginkan. Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah memberikan kemudahan di setiap kesulitan yang kita hadapi. Hal tersebut dijelaskan dalam Qs Al Insyirah ayat 5 yang artinya; “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”. Seorang Muslim yang beriman, harus mempunyai sifat religiusitas yang menjadikannya berbeda dengan umat di dunia ini. Religiusitas diartikan Mujib (2012) sebagai manifestasi sejauhmana individu meyakini, mengetahui, memahami, menghayati, menyadari dan mengamalkan ajaran agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari-hari. Lebih lanjut, Mujib (2012) menjelaskan religiusitas, yang bersumber dari agama Islam, memberi dorongan bagi umatnya untuk beramal shaleh agar mendapat balasan yang terbaik (QS. Al-Baqarah:277; An-Nisa’:173; Al-Maidah:9) dan menyerukan bekerja keras untuk melaksanakan amanah yang diterima. Hal itu mengandung arti bahwa religiusitas mendorong individu untuk memiliki motivasi berprestasi dalam bekerja.

Nabi Muhammad SAW. pernah mengajarkan doa kepada Abdullah bin Abbas, Beliau berkata: maukah engkau aku ajarkan doa yang kalau engkau ucapkan, Allah akan menghilangkan atau melenyapkan kesusahan dan melunaskan hutang-hutangmu?, Doa tersebut adalah:

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَةِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

Artinya: “Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan duka cita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353)

Delapan sifat yang dijelaskan dalam do'a Nabi tersebut merupakan sumber stres yang banyak menimpa kehidupan manusia. Maka Nabi menganjurkan kepada umatnya agar terhindar dari delapan sifat yang mengakibatkan penyakit hati pada manusia tersebut.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seorang karyawan (Moehariono, 2012:69).

Kinerja menurut para ahli:

- 1) (Mangkunegara, 2009:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- 2) (Sedarmayanti, 2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
- 3) (Wibowo, 2010:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.
- 4) (Hasibuan, 2006:94) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 5) (Prawirosentono, 2008:2), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Menurut Handoko (2011:193) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

- 1) Karyawan bekerja produktif atau tidak tergantung motivasi
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Tingkat stres
- 4) Kondisi fisik pekerjaan
- 5) Sistem kompensasi
- 6) Desain pekerjaan
- 7) Aspek ekonomis, teknis, dan perilaku lainnya.

2.2.3.3 Mengukur Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004:50) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Dharma (2004:355) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut:

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

Pendapat lain dikemukakan oleh Bernardin & Russel (1993:383), ia mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas (*Quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- 2) Kuantitas (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*), merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervisor*), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi suatu pekerjaan tanpa memedulikan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) Interpersonal impact, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Selanjutnya Mathis & Jackson (2002:78) menetapkan lima standar utama dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Kuantitas output
- 2) Kualitas output
- 3) Jangka panjang
- 4) Kehadiran di tempat kerja
- 5) Sikap kooperatif

2.2.3.4 Metode untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Metode untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut Timpe (1993:10), antara lain:

1) Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - tekniknya seperti refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar- komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar- dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2) Pelatihan

Implementasi program latihan dan pengembangan berfungsi sebagai proses transformasi. Para karyawan yang tidak terlatih diubah menjadi karyawan-karyawan yang berkemampuan, sehingga dapat diberikan tanggung jawab lebih besar. Untuk menilai program-program tersebut, bagian SDM mengevaluasi kegiatan-kegiatan latihan dan pengembangan apakah sudah mencapai hasil yang diinginkan atau tidak.

3) Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.

2.2.3.5 Kinerja dalam Perspektif Islam

Agama islam menuntut umatnya untuk bekerja. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang kita terima. Apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat, maka hal itu

disebut rezeki dan berkah dari hasil pekerjaan, pekerjaan yang baik yang di kerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah.

Allah berfirman dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Islam mencela bagi orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan sehat tetapi tidak mau bekerja keras. Menurut Diana (2012:201), seseorang akan dapat membantu sesama apabila dia sudah berkecukupan. Seseorang dikatakan berkecukupan jika dia mempunyai penghasilan yang lebih. Seseorang akan mendapatkan penghasilan lebih jika berusaha keras dan baik. Karenanya dalam bekerja harus disertai dengan etos kerja yang tinggi. Seseorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup yang layak di dunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim. Seperti hadits yang diriwayatkan oleh HR. Muslim sebagai berikut:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ بَشَّارٍ وَمُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ وَأَحْمَدُ بْنُ عَبْدِ جَمِيْعًا عَنْ يَحْيَى الْقَطَّانِ قَالَ
ابْنُ بَشَّارٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى حَدَّثَنَا عَمْرُو بْنُ عُثْمَانَ قَالَ سَمِعْتُ مُوسَى بْنَ طَلْحَةَ يُحَدِّثُ
أَنَّ حَكِيمَ بْنَ حِزَامٍ حَدَّثَهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ أَفْضَلُ الصَّدَقَةِ أَوْ
خَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غَنَى وَالْيَدِ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَابْدَأُ بِمَنْ تَعُولُ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Basysyar dan Muhammad bin Hatim dan Ahmad bin Abdah semuanya dari Yana Al Qaththan-Ibnu Basysyar berkata- telah menceritakan kepada kami Yahya telah menceritakan kepada kami Amru bin Utsman ia berkata, saya mendengar Musa bin Thalhaf menceritakan bahwa Hakim bin Hizam telah menceritakan kepadanya bahwa Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “Sedekah yang paling utama atau paling baik adalah sedekah yang diberikan ketika ia mampu. Dan tangan yang di atas adalah lebih baik daripada tangan yang di bawah. Dan dahulukanlah pemberian itu kepada orang yang menjadi tanggunganmu”. (HR. Muslim: 1716).

Syari’at islam datang untuk membawa kemaslahatan. Termasuk kemaslahatan dalam islam adalah perintah Allah ta’ala kepada manusia yang berkemampuan untuk bekerja, mencari karunia-Nya yang terhampar luas di permukaan bumi.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ ١٥

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi (ini) mudah maka berjalanlah di penjurupenjurunya dan makanlah sebagian dari rezekinya. Dan hanya kepada-Nya Lah kebangkitan.” (Al-Mulk 15)

Menurut tafsir Al-Misbah (2004:356), bahwasanya Allah menegaskan keluasan pengetahuannya, kini melalui ayat yang ditegaskannya sekali lagi kuasa-Nya sekaligus *luthf* yakni *kelemahlembutannya*-Nya dalam pengaturan makhluk termasuk manusia, agar mereka mensyukuri nikmat-Nya. Allah berfirman: Dialah sendiri yang menjadikan bumi nyaman hidup kamu bumi yang kamu huni ini sehingga ia menjadi mudah sekali untuk melakukan aktivitas baik berjalan, bertani, berniaga, bekerja, dan lain-lain, maka, silahkan kapan saja kamu berjalanlah di penjurupenjurunya karena tidak mungkin kamu dapat menghabiskan rezeki-Nya melimpah melebihi kebutuhan kamu, dan mengabdilah kepada-Nya sebagai tanda syukur atas limpahan karunia-Nya itu. Dan hanya kepada-Nya Lay kebangkitan

kamu asing-masing untuk mempertahankan amalan-amalan kamu. Kata *dzalulan* yang terambil dari kata *dzala* pada ayat ini dipahami dalam arti *ditundukkan* sehingga menjadi mudah.

Ayat di atas merupakan ajakan bahkan dorongan kepada umat manusia secara umum dan kaum muslim khususnya agar memanfaatkan bumi sebaik mungkin dan menggunakannya untuk kenyamanan hidup mereka tanpa melupakan generasi sesudahnya. Dalam kontes ini Imam an-Nawawi (w.1277 M) dalam mukadimah kitabnya *la-majmu* menyatakan bahwa : Umat islam hendaknya mampu memenuhi dan memproduksi semua kebutuhannya.

2.2.4 Hubungan antar Variabel

2.2.4.1 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Kahneman dalam Warr (2002:33). Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Karyawan sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun, masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat

memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan.

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja (Astianto, 2014).

2.2.4.2 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan formasi pegawai. Beban kerja perlu diterapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan (Kep.Men.PAN No: KEP/75/M.PAN/7/2004). Beban kerja juga merupakan faktor yang paling sering dialami oleh setiap karyawan. Dimana kondisi tersebut dapat memunculkan kondisi stres bagi karyawan (Astianto, 2014).

Nawawi (2006:342) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau

karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien.

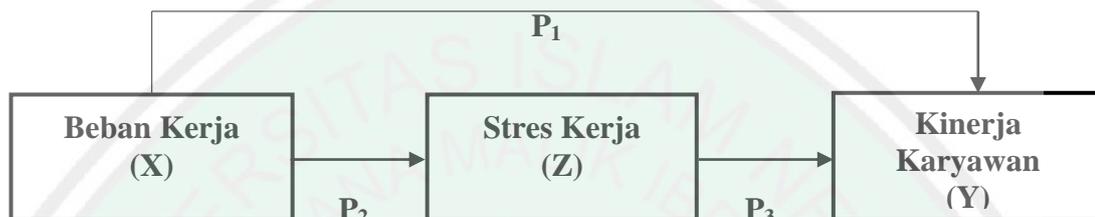
2.2.4.3 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah.

Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi,

putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan (Astianto, 2014).

2.3 Model Hipotesis



Gambar 2.1
Model Hipotesis

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:7) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan jawaban yang di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir, maka dapat di tarik hipotesis sebagai berikut :

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Menurut Supriyanto & Machfudz (2010:180) penelitian eksplanatory (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena di antara variabel Independent dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri tiga variabel. Yakni variabel bebas (*independent*) beban kerja, stres kerja (mediasi) sedangkan yang terikat (*dependent*) kinerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Bank Jatim Cabang Bawean yang berada di Jl. Kawedanan No 3 Kecamatan Sangkapura. Adapun alasan memilih lokasi penelitian tersebut dikarenakan sumber daya manusianya sedikit yang otomatis berdampak pada bertambahnya beban kerja pada setiap karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Djarwanto dalam Supriyanto & Maharani (2013:181) populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean yang berjumlah 31 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Djarwanto dalam Supriyanto & Maharani (2013:181) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. Senada dengan itu Arifin (2011:215) mengatakan bahwa, “sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diselidiki atau juga dapat dikatakan bahwa sampel adalah populasi dalam bentuk mini (*miniatur population*)”.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan teknik pengambilan sampel (teknik sampling) Nonprobability Sampling dengan sampling jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampling ini karena jumlah populasi sebanyak

31 orang. Menurut Riduwan (2012:64), “sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus”.

Lebih lanjut Arikunto (2006:134), mengemukakan “apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.” Dalam penelitian ini, melihat jumlah populasi sebanyak 31 orang, oleh karena itu, sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 31 orang.

3.4 Data dan Jenis Data

Data yang di gunakan dalam penelitian ini di kelompokkan menjadi dua jenis data yaitu:

- 1) Data primer, yang berupa hasil jawaban yang di peroleh dari pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan kepada kuesioner yang di bagikan kepada responden
- 2) Data sekunder, merupakan data yang tidak dihasilkan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari pustaka dan media lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

- 1) Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2006:118), wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data dengan sebuah dialog yang di lakukan oleh peneliti langsung kepada informan atau pihak yang berkompeten dalam suatu perusahaan. Teknik ini dilakukan pihak terkait dalam penelitian, yaitu pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean.

2) Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2006:118), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis responden untuk di jawabnya. Teknik ini di lakukan dengan cara menyebarkan angket pertanyaan yang di berikan kepada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean.

3) Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:151), metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Dokumentasi diperoleh dari literatur dan penelitian - penelitian sebelumnya

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert, dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan di susun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang di beri bobot sesuai dengan item (Supriyanto & Maharani 2013:183), agar tidak memunculkan bias maka dalam penelitian ini bobotnya sebagai berikut :

Jawaban dengan skor 5 (sangat setuju)

Jawaban dengan skor 4 (setuju)

Jawaban dengan skor 3 (cukup)

Jawaban dengan skor 2 (tidak setuju)

Jawaban dengan skor 1 (sangat tidak setuju)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu beban kerja sebagai variabel bebas (X), kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan stres kerja sebagai variabel intervening (Z).

1) Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

2) Stres Kerja

Menurut Nawawi (2006:342) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.

3) Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2008:2), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Beban Kerja (X)	Target yang harus dicapai	Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang harus dicapai.	(Putra, 2012:22)
	Kondisi Pekerjaan	Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya	
	Standar pekerjaan	Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya.	
Stres Kerja (Z)	Faktor Lingkungan	Peralatan kantor yang memadai untuk bekerja dengan nyaman, dan atasan yang tegas	(Robbins, 2006:224)
	Faktor Organisasi	Tuntutan tugas yang tinggi serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan	
	Faktor Individu	Beban pekerjaan terlalu berat dan masalah ekonomi	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	Jumlah yang di hasilkan atau jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.	(Dharma, 2004:335)
	Kualitas	Kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas serta keterampilan dan kemampuan karyawan.	
	Ketepatan Waktu	Memaksimalkan waktu yang telah di sediakan	

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan, dengan kata lain mampu memperoleh data dari variabel yang di teliti (Simamora, 2002:58-59).

Untuk menguji instrumen yang digunakan, dalam hal ini angket memenuhi persyaratan validitas, pada dasarnya digunakan korelasi *Pearson*. Cara analisisnya dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nomor pertanyaan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus diuji signifikansinya bisa menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r tabel. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Bila menggunakan komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan tersebut valid (Supriyanto & Maharani, 2013:48).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Supriyanto & Machfudz (2010:250) reabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* (α) $>$ 60 % maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

3.9 Analisis Data

Menurut Supriyanto & Maharani (2013:61) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal (Supriyanto & Machfudz, 2010:256).

2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi f lebih kecil dari 0,05 maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y (Supriyanto & Machfudz, 2010:256).

3.9.2 Analisis Jalur (path analysis)

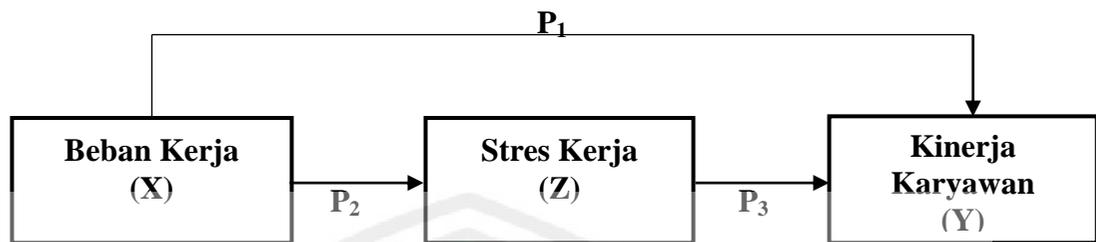
Path analysis atau analisis jalur di gunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel (Supriyanto & Maharani, 2013:74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Menurut Riduwan dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) bahwa koefisiensi jalur (Path) adalah koefisiensi regresi yang standart, yaitu koefisiensi regresi yang di hitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score).

Dengan menggunakan path analysis maka tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan di antara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun dalam Supriyanto & Maharani (2013:74) adalah sebagai berikut:

1) Merancang model berdasarkan konsep dan teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:

- a) Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b) Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel *intervening* (stres kerja).



Gambar 3.1
Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas pula didapat persamaan struktural yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

- a) Pengaruh langsung: $Z = a + B1X$
- b) Persamaan tidak langsung: $Y = a + B1X + B2Z$

Keterangan:

Y : Variabel dependent (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan

Z : Variabel intervening yaitu stres kerja

B1: Koefisien regresi

a: Koefisien konstanta

X : Variabel Independent (variabel bebas) yaitu beban kerja

2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:

- a) Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.

- c) Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- d) Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran variabel dan reliabel).
- e) Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
- 3) Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.
- 4) Pemeriksaan validitas model. Sahih tidaknya suatu model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya.
- 5) Terdapat dua indikator validitas model di dalam analisis *path*, yaitu koefisien determinasi total dan teori *triming*.
- a) Koefisien determinasi total
- Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan:
- $$R^2_m = 1 - P^2_{e1} P^2_{e2} \dots P^2_{ep}$$
- Dalam hal ini interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.
- b) *Theory trimming*
- Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori *triming*, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.
- 6) Interpretasi hasil analisis. Dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:
- a) Dengan memperhatikan hasil validitas model.

- b) Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim) didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan akta yang dibuat oleh Notaris Anwar Mahajudin, No. 91 tanggal 17 Agustus 1961. Dengan adanya Undang-Undang No. 13 tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, yang mengharuskan Bank Pembangunan Daerah didirikan dengan Peraturan Pemerintah Daerah, maka Pemerintah Daerah Tingkat I Jawa Timur mengeluarkan Peraturan Daerah No. 2 tahun 1976. Atas dasar peraturan daerah tersebut, nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Peraturan Pemerintah Daerah tersebut disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dalam Surat Keputusan No. Pem.10/5/26-18 tanggal 31 Januari 1977 dan diumumkan dalam Lembaran Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Tahun 1977 Seri C No. I/c tanggal 1 Februari 1977. Peraturan Daerah tersebut mengalami beberapa kali perubahan, dan yang terakhir diubah dengan Peraturan Daerah No. 11 tahun 1996, tanggal 30 Desember 1996 yang disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan No. 584.35-280 tanggal 21 April 1997. Dengan pengesahan Peraturan Daerah No. 1 tahun 1999 oleh DPRD Propinsi Jawa Timur tanggal 20 Maret 1999, dan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan No. 584.35-

317 tanggal 14 April 1999, maka bentuk hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur diubah dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas.

Perubahan status bentuk hukum tersebut sesuai dengan akta No. 1 tanggal 1 Mei 1999 yang dibuat oleh Notaris R. Sonny Hidayat Julisty, S.H., dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2.8227.HT.01.01.TH.99 tanggal 5 Mei 1999 serta diumumkan dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia tanggal 25 Mei 1999 No. 42, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 3008/1999.

Seiring dengan perkembangan perekonomian dan dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai BPD Regional Champion yang salah satunya parameternya adalah untuk memperkuat permodalan, maka dilakukan perubahan Anggaran Dasar Perseroan berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Perseroan Terbatas Nomor 89 tanggal 25 April 2012, dibuat oleh Notaris Fathiah Helmi, S.H., di Jakarta yang telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan HAM berdasarkan Surat Keputusan Nomor AHU-22728.AH.01.02.Tahun 2012 tanggal 30 April 2012, telah didaftarkan dalam Daftar Perseroan sesuai dengan Undang Undang Perseroan Terbatas dengan Nomor AHU-0038044.AH.01.09 Tahun 2012 Tanggal 30 April 2012 serta berdasarkan Surat Keputusan Bapepam tanggal 29 Juni 2012 dinyatakan efektif untuk pernyataan pendaftaran dan berubah nama menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.

Bank mulai melakukan kegiatan operasional sesuai Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. BUM 9-4-5 pada tanggal 15 Agustus 1961.

Entitas induk terakhir dari Bank adalah Pemerintah Propinsi Jawa Timur. Bank memperoleh ijin untuk beroperasi sebagai Bank Devisa berdasarkan SK Direksi Bank Indonesia (BI) No 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990.

Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar Bank tersebut, ruang lingkup kegiatan Bank adalah menjalankan kegiatan usaha di bidang perbankan, termasuk perbankan berdasarkan prinsip Syariah serta kegiatan perbankan lainnya yang lazim sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tugas utama Bank adalah ikut mendorong pertumbuhan potensi ekonomi daerah melalui peran sertanya dalam mengembangkan sektor-sektor usaha kredit kecil dan menengah dalam rangka memperoleh laba yang optimal. Kegiatan utamanya yaitu menghimpun dan menyalurkan dana serta memberikan jasa-jasa perbankan lainnya.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi bank yang sehat berkembang secara wajar serta memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang profesional.

2. Misi

Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta ikut mengembangkan usaha kecil dan menengah serta memperoleh laba optimal.

4.1.3 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Bank Jatim Cabang Bawean adalah salah satu bank konven yang berdiri di pulau bawean. PT. Bank Jatim Cabang Bawean ini berlokasi di Kecamatan

Sangkapura Jl. Kawedanan No. 3. PT. Bank Jatim Cabang Bawean ini buka pada setiap hari senin sampai jum'at. Setiap harinya di buka mulai jam 08.00 tetapi biasanya karyawan sudah datang sebelum jam 07.00.

Di PT. Bank Jatim Cabang Bawean keseluruhan karyawan berjumlah 31 orang. Dapat dilihat dalam lampiran 8 tentang struktur perusahaan. Dari situ dapat dilihat bagian-bagian apa saja yang terdapat di PT. Bank Jatim Cabang Bawean ini.

Terdapat beberapa permasalahan yang bisa kita ketahui dari struktur organisasi yang disitu terdapat banyak bagian-bagian di dalamnya dengan karyawan yang hanya berjumlah 31 orang saja. Tentunya ada beberapa karyawan yang terkadang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya manusia. Maka tak jarang ditemukan beberapa karyawan seperti di bagian kredit yang terkadang lembur di kantor untuk menyelesaikan tugasnya.

4.1.4 Deskripsi Responden

Peneliti menyebar kuesioner secara langsung sebanyak 31 kuesioner. Klasifikasi selanjutnya akan dijelaskan melalui tabel berikut ini :

1) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Gender	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	19	61,3%
Perempuan	12	38,7%
Total	31	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 31 responden yaitu pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden atau sebesar 61,3% adalah laki-laki dan 12 responden atau sebesar 38,7% adalah perempuan. Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean adalah laki-laki.

2) Tingkat Usia Responden

Karakteristik usia responden yaitu para karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Frekuensi Umur Responden

Umur	Jumlah Responden	Presentase
20 – 29	21	67,7%
30 – 50	10	32,3%
Total	31	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa dari 31 responden yaitu pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden atau sebesar 67,7% berusia 20 – 29 tahun, dan sebanyak 10 responden atau sebesar 32,3% berusia 30 – 50 tahun. Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini PT. Bank Jatim Cabang Bawean lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berusia 20 – 29 tahun.

3) Tingkat Pendidikan Responden

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean secara lengkap dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Frekuensi Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SD	0	-
SMP	0	-
SMA	6	19,4%
Sarjana	25	80,6%
Total	31	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 31 responden yaitu para karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean dapat diketahui bahwa sebanyak 6 responden atau sebesar 19,4% mempunyai tingkat pendidikan SMA, dan sebanyak 25 responden atau sebesar 80,6% memiliki pendidikan terakhir perguruan tinggi. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan di perguruan tinggi. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini pihak manajemen pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean selain mempertimbangkan tingkat pendidikan formal juga mempertimbangkan kemampuan atau pengalaman dalam bekerja.

4) Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dikelompokkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4
Frekuensi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
<1 Tahun	0	-
1-3 Tahun	7	22,6%
3-5 Tahun	8	25,8%
5>	16	51,6%
Total	31	100%

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.4 31 responden para karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean dapat diketahui bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 22,6% bekerja selama 1 – 3 tahun, sebanyak 8 responden atau sebesar 25,8% bekerja selama 3 – 5 tahun, dan sebanyak 16 responden atau sebesar 51.6% telah bekerja selama >5 tahun. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang telah bekerja pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean yaitu >5 tahun.

4.1.5 Hasil Analisis Data

4.1.5.1 Hasil Deskripsi Jawaban Beban Kerja

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden
Variabel Beban Kerja

Item	Jawaban Responden											
	X1	%	X2	%	X3	%	X4	%	X5	%	X6	%
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TS	9	29	2	6	2	6	1	3	3	10	1	3
C	7	22	11	36	5	17	5	16	12	38	11	36
S	12	39	16	52	22	71	14	46	12	38	17	55
SS	3	10	2	6	2	6	11	35	4	14	2	6
Jumlah	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari Tabel 4.5 diatas diketahui bahwa tanggapan responden tentang jumlah pegawai yang ada saat ini dari pertanyaan pertama (X1) sebanyak 39% dari 31 orang responden menjawab setuju, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar menyatakan bahwa jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, tapi sebanyak 29% dari 31 responden menjawab tidak setuju, itu berarti sebagian kecil menganggap pegawai yang ada saat ini belum mencukupi untuk menangani pekerjaan yang ada.

Selanjutnya pendapat responden tentang waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditunjukkan pada tabel 4.5 dari pertanyaan (X2) 52% dari 31 responden menjawab setuju, maka dapat diartikan bahwa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup.

Selanjutnya pendapat responden tentang melakukan pekerjaan sehari-hari yang ditunjukkan tabel 4.5 dari pertanyaan (X3) sebanyak 71% dari 31 responden menjawab setuju, maka dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya. Dengan hal tersebut maka pimpinan harus berusaha bagaimana agar karyawan tidak bosan melakukan pekerjaannya.

Lalu tanggapan responden tentang pada saat-saat tertentu mereka sibuk dengan pekerjaan mereka ditunjukkan pada tabel 4.5 dari pertanyaan (X4) sebanyak 46% dari 31 responden menjawab setuju, maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean pada saat-saat tertentu menjadi sibuk dengan pekerjaan mereka.

Selanjutnya pendapat responden tentang beban pekerjaan sudah sesuai dengan standar pekerjaan yang ditunjukkan pada tabel 4.5 dari pertanyaan (X5) sebanyak 38% menjawab setuju dan menjawab cukup, maka dapat diketahui bahwa beban kerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean sudah sesuai dengan standar pekerjaan para karyawan.

Lalu tanggapan responden tentang karyawan menikmati pekerjaannya dari tabel 4.5 dari pertanyaan (X6) sebanyak 55% dari 31 responden menjawab setuju, itu

artinya sebagian besar karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean menikmati pekerjaan yang mereka lakukan.

4.1.5.2 Hasil Deskripsi Jawaban Stres Kerja

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden
Variabel Stres Kerja

Item	Jawaban Responden											
	Z1	%	Z2	%	Z3	%	Z4	%	Z5	%	Z6	%
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	19
TS	0	0	0	0	0	0	16	52	2	6	9	29
C	7	22	13	42	10	32	9	29	9	29	11	36
S	12	39	16	52	16	52	5	16	20	65	5	16
SS	12	39	2	6	5	16	1	3	0	0	0	0
Jumlah	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala yang disajikan dari Tabel 4.6 diketahui bahwa atasan karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean akrab dengan karyawannya dari pertanyaan (Z1) sebanyak 39% dari 31 responden menjawab sangat setuju dan menjawab setuju, maka dapat diketahui bahwa atasan PT. Bank Jatim Cabang Bawean melakukan pendekatan dengan karyawan dengan baik sehingga timbul rasa keakraban antara atasan dengan karyawan.

Lalu tanggapan responden tentang keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh pimpinan dari tabel 4.6 dari pertanyaan (Z2) sebanyak 52% dari 31 responden menjawab setuju, maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean sebagian besar setuju dengan keputusan atau kebijakan yang dibuat pimpinan PT. Bank Jatim Cabang Bawean.

Pendapat responden tentang perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang dimiliki karyawan dari tabel 4.6 dari pertanyaan (Z3) sebanyak 52% dari 31 responden menjawab setuju, maka dapat diketahui bahwa PT. Bank Jatim Cabang Bawean menuntut lebih dari kemampuan yang dimiliki karyawannya tanpa fasilitas yang memadai.

Pendapat responden tentang hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dari tabel 4.6 dari pertanyaan (Z4) sebanyak 52% dari 31 responden menjawab tidak setuju, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean memiliki hubungan yang baik-baik saja dengan rekan kerjanya.

Pendapat responden tentang mereka harus bekerja secara cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya dari tabel 4.6 dari pertanyaan (Z5) sebanyak 65% dari 31 responden menjawab setuju, maka dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean setuju mereka harus bekerja dengan sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima sudah mencukupi dari tabel 4.6 dari pertanyaan (Z6) sebanyak 36% dari 31 responden menjawab cukup, maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean merasa gajinya sudah mencukupi kehidupannya, walaupun ada beberapa karyawan yang tidak setuju dengan gajinya sekarang.

4.1.5.3 Hasil Deskripsi Jawaban Kinerja Karyawan

Tabel 4.7

**Hasil Jawaban Responden
Variabel Kinerja Karyawan**

Item	Jawaban Responden											
	Y1	%	Y2	%	Y3	%	Y4	%	Y5	%	Y6	%
STS	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0
TS	0	0	0	0	0	0	1	3	2	6	5	16
C	2	6	6	19	7	23	13	42	11	36	17	55
S	25	81	24	78	18	58	15	49	17	55	9	29
SS	4	13	1	3	6	19	1	3	1	3	0	0
Jumlah	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100	31	100

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala yang disajikan dari Tabel 4.7 diketahui bahwa pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dari pertanyaan (Y1) sebanyak 81% dari 31 responden menjawab setuju, maka dari itu dapat diketahui bahwa karyawan PT. Bank Jatim selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan.

Dari hasil perhitungan yang disajikan dari tabel 4.7 diketahui bahwa karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan dari pertanyaan (Y2) sebanyak 78% dari 31 responden menjawab setuju, maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean selalu bekerja sesuai target yang telah ditentukan.

Pendapat responden tentang melakukan pekerjaan selalu berorientasi pada keberhasilan pada tabel 4.7 dari pertanyaan (Y3) sebanyak 58% dari 31 responden menjawab setuju, maka dapat diketahui sebagian besar karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean melakukan pekerjaannya selalu berorientasi pada keberhasilan.

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala yang disajikan dari tabel 4.7 diketahui bahwa karyawan selalu melakukan tugas dengan maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari pertanyaan (Y4) sebanyak 49% dari 31 responden menjawab setuju, maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean selalu melakukan tugas dengan maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Dari hasil perhitungan yang disajikan dari tabel 4.7 karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang di bebaskan secara tepat waktu dari pertanyaan (Y5) sebanyak 55% dari 31 responden menjawab setuju, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang di bebaskan secara tepat waktu.

Pendapat responden tentang karyawan mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang cukup singkat pada tabel 4.7 dari pertanyaan (Y6) sebanyak 55% dari 31 responden menjawab cukup, maka dapat diketahui sebagian besar karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean merasa mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang cukup singkat meskipun tidak semua karyawan mampu menyelesaikan secara cepat.

4.1.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.1.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam beban kerja dan stres kerja serta kinerja karyawan. Nilai kritis dari pengujian ini adalah 0,355 dengan $DF = n - 2$ taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai

kritik r . Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
X	X ₁	0,633	0,355	Valid
	X ₂	0,650	0,355	Valid
	X ₃	0,674	0,355	Valid
	X ₄	0,376	0,355	Valid
	X ₅	0,369	0,355	Valid
	X ₆	0,617	0,355	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja menunjukkan hasil valid. Hal ini dibuktikan bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik atau r tabel pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian semua instrumen dari variabel beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan beban kerja di PT. Bank Jatim Cabang Bawean. Adapun untuk mengetahui uji validitas pada variabel stres kerja (Z) dapat dilihat dari tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Z	Z ₁	0,484	0,355	Valid
	Z ₂	0,458	0,355	Valid
	Z ₃	0,459	0,355	Valid
	Z ₄	0,485	0,355	Valid
	Z ₅	0,541	0,355	Valid
	Z ₆	0,510	0,355	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja menunjukkan hasil valid. Hal ini dibuktikan bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik atau r tabel pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian semua instrumen dari variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan stres kerja di PT. Bank Jatim Cabang Bawean. Adapun untuk mengetahui uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel 4.10.

Tabel 4.10
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
Y	Y ₁	0,444	0,355	Valid
	Y ₂	0,565	0,355	Valid
	Y ₃	0,598	0,355	Valid
	Y ₄	0,709	0,355	Valid
	Y ₅	0,716	0,355	Valid
	Y ₆	0,496	0,355	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan adalah valid. Hal ini dibuktikan bahwa nilai koefisien lebih besar nilai kritik atau r tabel pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian semua instrumen dari variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan kinerja karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Bawean.

4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah :

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Beban Kerja	0,662	Reliabel
Stres Kerja	0,601	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,626	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal tersebut dikarenakan koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,6. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini meskipun dilakukan pengujian secara berulang-ulang dapat menghasilkan hasil yang sama sehingga kuesioner dapat digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya.

4.1.7 Uji Asumsi Klasik

4.1.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogrov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.12
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	2,01500970	1,85717031
	Absolute	,171	,114
Most Extreme Differences	Positive	,171	,084
	Negative	-,120	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		,952	,636
Asymp. Sig. (2-tailed)		,324	,813

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari data Tabel 4.12 menunjukkan dua persamaan Unstandardized Residual, nilai Kolmogrov-Smirnov Z untuk persamaan pertama 0,952, persamaan kedua 0,636. Nilai tersebut menunjukkan angka lebih besar dari 0,05, selain itu dinyatakan dengan Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan persamaan pertama dengan nilai 0,324 dan persamaan kedua dengan nilai 0,813, angka tersebut menunjukkan angka lebih besar dari 0,05. Dengan demikian instrumen dalam penelitian ini dikatakan normal.

Sehingga dalam penelitian kali ini data yang diolah dikatakan Normal dari pembuktian tabel 4.12.

4.1.7.2 Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y (Supriyanto & Machfudz, 2010:256).

Tabel 4.13
Uji Linieritas Variabel X ke Z

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: stres_kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,370	17,065	1	29	,000	8,444	,577

The independent variable is beban_kerja.

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa Uji linieritas terpenuhi, dikarenakan nilai signifikansi variabel beban kerja (X) terhadap stres kerja (Z) $0,000 < 0,05$.

Tabel 4.14
Uji Linieritas Variabel X ke Y
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: kinerja_karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,288	11,705	1	29	,002	12,292	,442

The independent variable is beban_kerja.

Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa Uji linieritas terpenuhi, dikarenakan nilai signifikansi variabel beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) $0,002 < 0,05$.

Tabel 4.15

Uji Linieritas Variabel Z ke Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: kinerja_karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,347	4,741	1	29	,038	15,120	,326

The independent variable is stres_kerja.

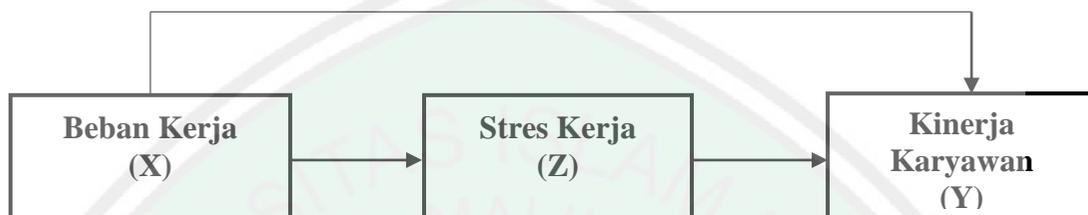
Sumber: Data Olahan Peneliti

Dari Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa Uji linieritas terpenuhi, dikarenakan nilai signifikansi variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) $0,038 < 0,05$.

Penelitian ini dari variabel yang ada yakni beban kerja (X), stres kerja (Z) telah terpenuhi dan kedua variabel tersebut memiliki hubungan linier. Selanjutnya penelitian ini dilanjutkan dengan Uji Analisis Jalur.

4.1.8 Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

4.1.8.1 Menentukan Diagram Jalur



Gambar 4.1
Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian

Pengujian analisis jalur (path analysis) dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung dan tidak langsung melalui Stres kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

4.1.8.2 Perhitungan Koefisien Jalur (Uji Signifikansi)

Tabel 4.16

Pengaruh Antar Variabel

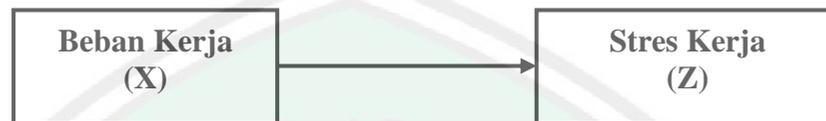
Pengaruh	Beta	t-hitung	Sig	R ²
X → Z	0,609	4,131	0,000	37%
X → Y	0,489	2,441	0,021	29%
Z → Y	0,589	5,098	0,000	34%

Sumber : Data Olahan Peneliti

Dalam penelitian ini akan dilakukan dua model pengujian. Model yang pertama adalah melihat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, sedangkan model

yang kedua yaitu untuk melihat pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penjelasan mengenai model pengujian akan dijelaskan sebagai berikut:

Model 1: Beban Kerja Terhadap Stres Kerja



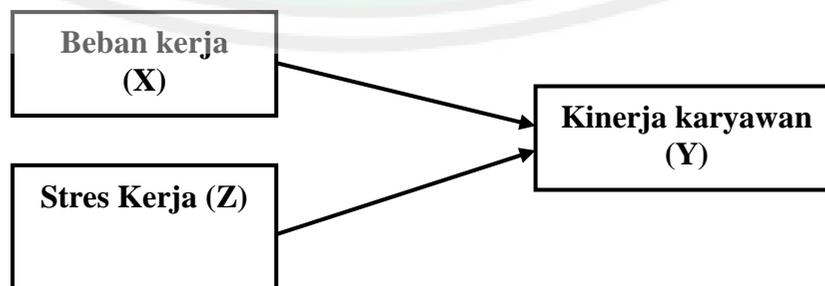
Gambar 4.2
Model Penelitian 1

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu:

$$Z = 0,609 X + e1$$

Nilai *Standardized Coefisien Beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,609 dan nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Artinya bahwa perubahan sebesar 37% pada stres kerja disebabkan oleh perubahan beban kerja.

Model 2: Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 4.3
Model Penelitian 2

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu:

$$Y = 0,489 X + 0,589 Z + e_2$$

Nilai *Standardized Coefisien Beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,489 dan nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar $0,021 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai *Standardized Coefisien Beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,589 dan nilai signifikan dalam penelitian ini lebih besar dari taraf nyata yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.8.3 Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*) formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel beban kerja terhadap stres kerja

$$X \longrightarrow Z = 0,609$$

2) Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan

$$X \longrightarrow Y = 0,489$$

3) Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan

$$Z \longrightarrow Y = 0,589$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,609 \times 0,589) = 0,358$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

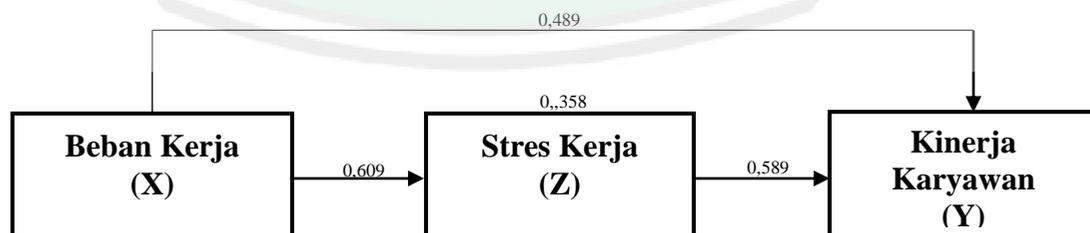
Untuk menghitung pengaruh total (*Total Effect*) formula yang digunakan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Pengaruh Total

Variabel Independen	Pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan	Pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja	Pengaruh Total
Beban kerja (X)	0,489	0,358	0,847

Sumber: Data Primer diolah, April 2017

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat digambarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:



Gambar 4.4
Hasil Analisis Jalur

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Secara Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean, hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefisien Beta* yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar hasil pengujian menunjukkan *p-value* (0,021) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Monika (2014) yang menyatakan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, tapi menurut Astianto (2014) di dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa beban kerja dapat berarti positif dan negatif bagi karyawan. Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan hasil jawaban dari responden dapat diketahui bahwa di PT. Bank Jatim Cabang Bawean saat ini mengalami kekurangan karyawan yang menyebabkan bertambahnya beban kerja terhadap karyawan yang ada saat ini.

Walaupun begitu hal tersebut tidak membuat kinerja para karyawan PT. Bank Jatim menurun.

Dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa kebanyakan dari mereka menikmati pekerjaan yang mereka kerjakan, dan juga waktu yang diberikan oleh pimpinan dirasa cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Oleh karena itu beban kerja yang berlebihan tidak menurunkan kinerja karyawan yang ada.

Dapat dikatakan bahwa di PT. Bank Jatim Cabang Bawean ini dalam menganalisa beban kerja cukup bagus, karena pada kondisi dimana karyawan yang sedikit ini dapat dimaksimalkan dengan beban pekerjaan yang banyak tetapi masih dirasa tidak membebani karyawan yang ada. Sesuai dengan teori menurut Simamora (1995:57), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Analisa jabatan ini dimaksudkan agar beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, tidak terlalu sedikit dan juga tidak terlalu berlebihan.

Dalam integrasi keislaman, setiap manusia pastilah memiliki beban, baik beban tersebut berupa beban fisik maupun beban mental. Allah SWT telah meletakkan (menghilangkan) beban berat yang hampir-hampir mematahkan punggung Nabi Saw. Beban berat yang dimaksud *kaush* beban Ilahi dan kesungguh-sungguhan dalam berdakwah menyampaikan risalah, dan berbagai resiko serta rintangan yang beliau hadapi. Allah menghilangkannya dan memberikan kelapangan

dada dan taufiq (kemudahan) sehingga semua itu menjadi terasa ringan untuk beliau pikul (Aljam'an, 2015).

Seperti dalam ayat Al-Qur'an Surat Al-Insyirah 5-6 yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya. Ayat tersebut menjelaskan bahwa sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan. Kita sepatutnya orang islam yang meyakini wahyu Allah ini harus sangat percaya bahwa Allah meletakkan kemudahan setelah kesulitan. Jadi jangan mudah mengeluh dan menyerah atas beban kerja atau beban hidup yang dirasa terlalu berat, percayalah Allah akan memberikan kemudahan setelah kesulitan.

4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengenai pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dapat diketahui dengan mengalikan hasil pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sehingga pengaruh tidak langsung yang didapat yaitu 0,358.

Nilai signifikan (0,031) lebih kecil dari alpha 5% (0,050), maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Artinya, apabila beban kerja tinggi diikuti dengan stres kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya apabila beban kerja semakin sedikit diikuti dengan stres kerja yang sedikit maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prestisyana (2008) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai beta 0,25. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Stres kerja pada sebuah perusahaan bisa timbul secara alami maupun diciptakan. Stres kerja yang timbul secara alami merupakan hal yang wajar, karena adanya dinamika bisnis serta pengaruh globalisasi dan transformasi yang semakin berkembang pesat. Stres kerja juga dapat diciptakan oleh perusahaan dengan tujuan membantu karyawan dan perusahaan dalam peningkatan kinerja. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Robbins (2006:306) yaitu stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi sehingga pada saat inilah kinerja karyawan akan lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi dan hasil jawaban dari responden dapat diketahui bahwa banyak dari karyawan yang setuju bahwa perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang karyawan miliki, dan juga mereka merasa harus bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Mungkin hal-hal seperti itu yang dilakukan oleh PT. Bank Jatim Cabang Bawean untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain memberikan beban-beban pekerjaan yang lebih berat dan juga menuntut para karyawannya untuk lebih keras lagi dalam bekerja, pimpinan PT. Bank Jatim Cabang Bawean tidak lupa juga untuk melakukan pendekatan-pendekatan terhadap karyawannya. Hal ini dapat diketahui dari jawaban responden bahwa atasannya akrab dengan karyawannya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pernyataan Handoko (2011) yaitu sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik. Karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Dalam integrasi keislaman, tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggung jawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini sering kali menghinggapi pikiran kita bahwa betapa dunia ini kejam membuat kita harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah SWT. Padahal Allah sudah memperingatkan dalam Q.S. Yusuf ayat 87 seperti yang sudah dijelaskan di bab yang sebelumnya.

Dari ayat Al-Qur'an Surat Yusuf ayat 87 tersebut menjelaskan bahwa agar manusia jangan mudah berputus asa. Putus asa di sini juga bisa dikaitkan dengan ketika kita stres dalam kondisi terburuk sekalipun Allah dengan firman-Nya menyuruh kita untuk tidak mudah putus asa.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini dipaparkan kesimpulan dari seluruh hasil pengujian yang berdasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis. Bab ini juga memberikan saran atas dasar hasil penelitian. Berikut pemaparan kesimpulan dan saran dari peneliti.

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan rumusan masalah yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean, artinya jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal ini disebabkan karena perusahaan menambah beban pekerjaan karyawan dimaksudkan agar karyawan lebih merasa ada tantangan, dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja tinggi diikuti dengan stres kerja yang tinggi pula maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Begitu juga sebaliknya. Hal ini disebabkan karena selain perusahaan menambah beban kerja dan stres kerja yang dimaksudkan untuk merangsang karyawan untuk lebih semangat lagi dalam bekerja, pimpinan PT. Bank Jatim Cabang Bawean sendiri tidak lupa melakukan pendekatan dengan bawahannya, selain itu juga pimpinan

dalam mengambil sebuah keputusan juga melibatkan bawahannya. Kondisi ini dimaksudkan agar para karyawan merasa dirinya berguna di perusahaan, dengan begitu walaupun beban kerja meningkat, sehingga stres juga meningkat itu tidak membuat kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean menurun.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bank Jatim Cabang Bawean

PT. Bank Jatim Cabang Bawean sebaiknya lebih memperhatikan lagi beban kerja yang diberikan kepada karyawannya, karena terbukti dari hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak lain

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahnya

- Ahmad, Komarudin. (1996). *Dasar-dasar Manajemen Modal Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anoraga, Pandji. (2005). *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Astianto, Anggit. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3. No. 7, Surabaya.
- Bernardin., Russel. (1993). *Human Resource Management*, New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Dhania, Dhini Rama. (2010). Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja, *Jurnal Psikologi Muria Kudus*, Vol. 1. No 1, Kudus.
- Dharma, Surya. (2004). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*, Program Pascasarjana FISIP, Jakarta.
- Diana, Ilfi Nur. (2008). *Hadist-Hadis Ekonomi*, UIN Press, Malang.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE-YOGYAKARTA. Yogyakarta.
- Hariyono, Widodo. (2009). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta, *Kes Mas*, Vol. 3 No. 3, Yogyakarta.
- Haryanti. (2013). Hubungan antara beban kerja dan stres kerja perawan di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang, *Jurnal Management Keperawatan*, Vol. 1 No. 1, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 9, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilyas, S. (2000). *Sari Ilmu Penyakit Mata*, Balai Penerbit FKUI, Jakarta.

- Irvianti, Laksmi Sito Dwi. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta, *Binus Business Review*, Vol. 6 No. 1, Jakarta.
- Luthans, J. Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono, dik, ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis., Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama*, Salemba Empat, Yogyakarta.
- Mudayana, Ahmad Ahid. (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas*, Vol 4 No. 2, Bantul.
- Moehertonono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Monika, Sinta. (2014). Beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa, *Universitas komputer Indonesia*, Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Prestisyana, Intan AP. (2008). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Foodmart Ekalokasari Bogor), *Institut Pertanian Bogor*, Bogor.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok, *Skripsi*, Institut Pertanian Bogor.
- Putro, Bagus SS. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Budi Sehat Surakarta, *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, Surakarta.
- Riduwan. (2012). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Peneliti Pemula*, Alfabet, Bandung.

- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Lima, Prentice Hall, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, Jakarta.
- Robbins SP., judge. (2008). *Perilaku organisasi buku 2*, Prentice Hall, Jakarata.
- Sanjaya, Frengky. (2012). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosi sebagai moderating variabel, *Journal of Economic Education*, Semarang.
- Sasono, Eko. (2004). *Mengelola Stres Kerja*, Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Rafika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit. *ARIKA*, Vol 5 No 2
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama, CAPS, Yogyakarta.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia*. UIN Press, Malang.

- Supriyanto, Ahmad Sani dan Masyhuri, Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, UIN Press, Malang.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta.
- Timpe, A Dale. (1993). *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Elex Media Komputindo, Gramedia, Jakarta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Yo, Putu Melati Purbaningrat. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5, Bali.

Lampiran 1 Kuesioner

DAFTAR KUESIONER



KUESIONER

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. BANK JATIM CABANG BAWEAN

PENGANTAR

Demi tercapainya penelitian ini, maka penyusun sangat menaruh harapan bagi bapak ibu untuk kesediaannya untuk membantu serta mendukung kami dengan mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah di sediakan (terlampir berikut ini). Dalam penyusunan skripsi ini di peruntukan untuk memenuhi syarat agar dapat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, di perlukan data-data serta informasi yang mendukung atau memperkuat kelancaran penelitian ini.

Untuk itu di harapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan fakta lapangan demi membantu penelitian ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga segala bentuk bantuan di balas oleh Allah SWT dan semoga penelitian ini bisa bermanfaat bagi kita semua.

Penulis

RAUNAQI ASBATH
NIM. 13510005

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Usia : Tahun
4. Pendidikan terakhir : a. SD b. SMP
c. SMA d. Sarjana
5. Masa kerja : a. 1 tahun kebawah b. 1-3 tahun
c. 3-5 tahun d. 5 tahun ke atas

II. PETUNJUK PENGISIAN

Untuk pertanyaan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara paling tepat dengan cara mencentang (√) huruf pilihan yang tersedia, isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
C : Cukup
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	C	TS	STS
Beban Kerja (X)						
1.	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
2.	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya					
4.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
5.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
6.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
Stres Kerja (Z)						
7.	Atasan saya akrab dengan karyawan-karyawan lain termasuk dengan saya					
8.	Saya setuju dengan semua keputusan atau kebijakan yang dibuat oleh pimpinan saya					
9.	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai.					
10.	Saya memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja					
11.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
12.	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kehidupan saya					
Kinerja Karyawan (Y)						
13.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					

14.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan					
15.	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan					
16.	Saya melakukan tugas dengan maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi					
17.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang di bebaskan secara tepat waktu					
18.	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang cukup singkat					



Lampiran 2 Distribusi Item

1. Beban Kerja (X)

	X1	x2	X3	X4	X5	X6	X
1	2	2	3	4	4	3	18
2	2	3	4	4	3	3	19
3	2	3	3	3	3	3	17
4	2	3	3	5	3	3	19
5	3	4	4	5	5	4	25
6	4	4	4	5	5	4	26
7	3	4	4	5	5	4	25
8	2	4	2	5	2	4	19
9	3	4	4	4	4	5	24
10	4	4	4	4	3	4	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	2	4	4	4	3	3	20
13	4	4	4	4	3	4	23
14	4	3	4	5	4	4	24
15	3	4	4	3	4	4	22
16	4	4	4	2	3	4	21
17	5	5	4	5	3	4	26
18	4	3	4	4	4	4	23
19	4	3	4	4	4	4	23
20	3	4	4	5	4	4	24
21	3	4	4	5	4	4	24
22	2	4	4	4	3	2	19
23	3	4	4	4	4	5	24
24	2	3	4	5	3	4	21
25	4	4	4	3	4	4	23
26	5	5	5	5	2	3	25
27	4	3	4	4	5	3	23
28	2	2	3	4	3	3	17
29	4	3	2	3	4	3	19
30	5	3	3	3	2	3	19
31	4	3	5	4	3	3	22

2. Stres Kerja

	Z1	z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z
1	3	3	3	2	3	3	17
2	3	3	3	3	4	3	19
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	4	4	3	3	20
5	5	4	4	2	4	1	20
6	5	4	4	4	4	2	23
7	5	4	4	4	4	2	23
8	3	3	4	3	2	3	18
9	5	4	4	3	4	2	22
10	5	4	4	4	4	1	22
11	5	5	5	4	4	4	27
12	4	4	5	4	4	1	22
13	5	5	5	4	4	4	27
14	5	4	3	2	4	1	19
15	4	4	3	2	4	2	19
16	4	4	3	5	4	2	22
17	4	4	3	4	4	4	23
18	4	4	4	4	3	3	22
19	4	4	4	4	3	3	22
20	5	3	4	4	4	2	22
21	5	3	4	4	4	3	23
22	4	3	4	4	3	3	21
23	5	4	5	4	4	1	23
24	4	3	5	4	4	4	24
25	4	4	3	4	4	1	20
26	5	3	4	2	4	4	22
27	4	4	4	3	4	3	22
28	3	3	4	3	3	2	18
29	3	4	4	3	3	3	20
30	4	3	3	3	2	2	17
31	4	3	3	3	3	2	18

3. Kinerja Karyawan

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	Y	
1	4	4	4	3	3	3	3	21
2	3	3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	3	3	3	3	21
4	3	4	3	3	3	3	3	19
5	4	4	4	4	4	4	3	23
6	4	4	4	3	4	4	4	23
7	4	4	4	4	3	4	4	23
8	4	3	3	3	3	3	3	19
9	4	4	5	4	4	4	3	24
10	4	4	3	3	4	4	3	21
11	4	4	4	4	4	4	2	22
12	5	4	5	3	3	4	2	22
13	4	4	4	4	4	4	2	22
14	4	4	5	4	4	4	3	24
15	4	4	4	4	3	4	4	23
16	5	4	3	4	4	4	2	22
17	5	5	4	5	5	5	4	28
18	4	4	4	2	2	2	2	18
19	4	4	4	3	3	3	3	21
20	4	4	5	4	4	4	4	25
21	4	4	5	4	4	4	4	25
22	4	3	4	4	4	4	3	22
23	4	4	5	4	4	4	4	25
24	4	4	4	4	4	4	3	23
25	4	4	4	1	4	4	4	21
26	4	4	3	4	4	4	4	23
27	4	4	4	3	2	3	3	20
28	4	4	4	4	3	3	3	22
29	5	3	4	3	4	4	3	22
30	4	3	4	3	4	4	3	21
31	4	3	3	3	3	3	3	19

Lampiran 3 Uji Validitas

1. Uji Validitas Beban Kerja (X)

		Correlations						
		x11	x12	x13	x14	x15	x16	total
x11	Pearson Correlation	1	,358*	,348	,130	,051	,210	,633**
	Sig. (2-tailed)		,048	,055	,486	,825	,256	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
x12	Pearson Correlation	,358*	1	,420*	,211	,057	,378*	,650**
	Sig. (2-tailed)	,048		,019	,254	,800	,036	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
x13	Pearson Correlation	,348	,420*	1	,180	,166	,190	,674**
	Sig. (2-tailed)	,055	,019		,334	,371	,306	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
x14	Pearson Correlation	,130	,211	,180	1	,137	,151	,376*
	Sig. (2-tailed)	,486	,254	,334		,464	,416	,037
	N	31	31	31	31	31	31	31
x15	Pearson Correlation	,051	,057	,166	,137	1	,358*	,369*
	Sig. (2-tailed)	,825	,800	,371	,464		,048	,041
	N	31	31	31	31	31	31	31
x16	Pearson Correlation	,210	,378*	,190	,151	,358*	1	,617**
	Sig. (2-tailed)	,256	,036	,306	,416	,048		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
total	Pearson Correlation	,633**	,650**	,674**	,376*	,369*	,617**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,037	,041	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

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

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

2. Uji Validitas Stres Kerja (Z)

Correlations

		z11	z12	z13	z14	z15	z16	total
z11	Pearson Correlation	1	,477**	,361*	,154	,628**	,233	,484**
	Sig. (2-tailed)		,007	,046	,408	,000	,207	,006
	N	31	31	31	31	31	31	31
z12	Pearson Correlation	,477**	1	,337	,245	,476**	,092	,458**
	Sig. (2-tailed)	,007		,064	,183	,007	,621	,009
	N	31	31	31	31	31	31	31
z13	Pearson Correlation	,361*	,337	1	,366*	,227	,166	,459**
	Sig. (2-tailed)	,046	,064		,043	,220	,371	,009
	N	31	31	31	31	31	31	31
z14	Pearson Correlation	,154	,245	,366*	1	,163	,071	,485**
	Sig. (2-tailed)	,408	,183	,043		,380	,705	,006
	N	31	31	31	31	31	31	31
z15	Pearson Correlation	,628**	,476**	,227	,163	1	,146	,541**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,220	,380		,433	,002
	N	31	31	31	31	31	31	31
z16	Pearson Correlation	,233	,092	,166	,071	,146	1	,510**
	Sig. (2-tailed)	,207	,621	,371	,705	,433		,003
	N	31	31	31	31	31	31	31
total	Pearson Correlation	,484**	,458**	,459**	,485**	,541**	,510**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,009	,009	,006	,002	,003	
	N	31	31	31	31	31	31	31

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

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

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		y11	y12	y13	y14	y15	y16	total
y11	Pearson Correlation	1	,219	,237	,206	,324	,141	,444*
	Sig. (2-tailed)		,236	,200	,267	,075	,448	,012
	N	31	31	31	31	31	31	31
y12	Pearson Correlation	,219	1	,317	,311	,189	,180	,565**
	Sig. (2-tailed)	,236		,083	,088	,308	,332	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31
y13	Pearson Correlation	,237	,317	1	,228	,191	,161	,598**
	Sig. (2-tailed)	,200	,083		,217	,302	,387	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
y14	Pearson Correlation	,206	,311	,228	1	,471**	,142	,709**
	Sig. (2-tailed)	,267	,088	,217		,007	,446	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
y15	Pearson Correlation	,324	,189	,191	,471**	1	,280	,716**
	Sig. (2-tailed)	,075	,308	,302	,007		,127	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31
y16	Pearson Correlation	,141	,180	,161	,142	,280	1	,496**
	Sig. (2-tailed)	,448	,332	,387	,446	,127		,005
	N	31	31	31	31	31	31	31
total	Pearson Correlation	,444*	,565**	,598**	,709**	,716**	,496**	1
	Sig. (2-tailed)	,012	,001	,000	,000	,000	,005	
	N	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Beban Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	6

2. Uji Reliabilitas Stres Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,601	6

3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,626	6

Lampiran 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	2,01500970	1,85717031
	Absolute	,171	,114
Most Extreme Differences	Positive	,171	,084
	Negative	-,120	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		,952	,636
Asymp. Sig. (2-tailed)		,324	,813

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Lampiran 6 Uji Linieritas

1. Uji Linieritas Variabel X ke Z

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: stres_kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,370	17,065	1	29	,000	8,444	,577

The independent variable is beban_kerja.

2. Uji Linieritas Variabel X ke Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: kinerja_karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,288	11,705	1	29	,002	12,292	,442

The independent variable is beban_kerja.

3. Uji Linieritas Variabel Z ke Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: kinerja_karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,347	4,741	1	29	,038	15,120	,326

The independent variable is stres_kerja.

Lampiran 7 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Uji Analisis Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,370	,349	2,049

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,676	1	71,676	17,065	,000 ^b
	Residual	121,808	29	4,200		
	Total	193,484	30			

a. Dependent Variable: Stres Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,444	3,093		2,730	,011
	Beban Kerja (X)	,577	,140	,609	4,131	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja (Z)

2. Uji Analisis Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,291	,241	1,922

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (Z), Beban Kerja (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,528	2	21,264	5,754	,008 ^b
	Residual	103,472	28	3,695		
	Total	146,000	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (Z), Beban Kerja (X)

Coefficients^a

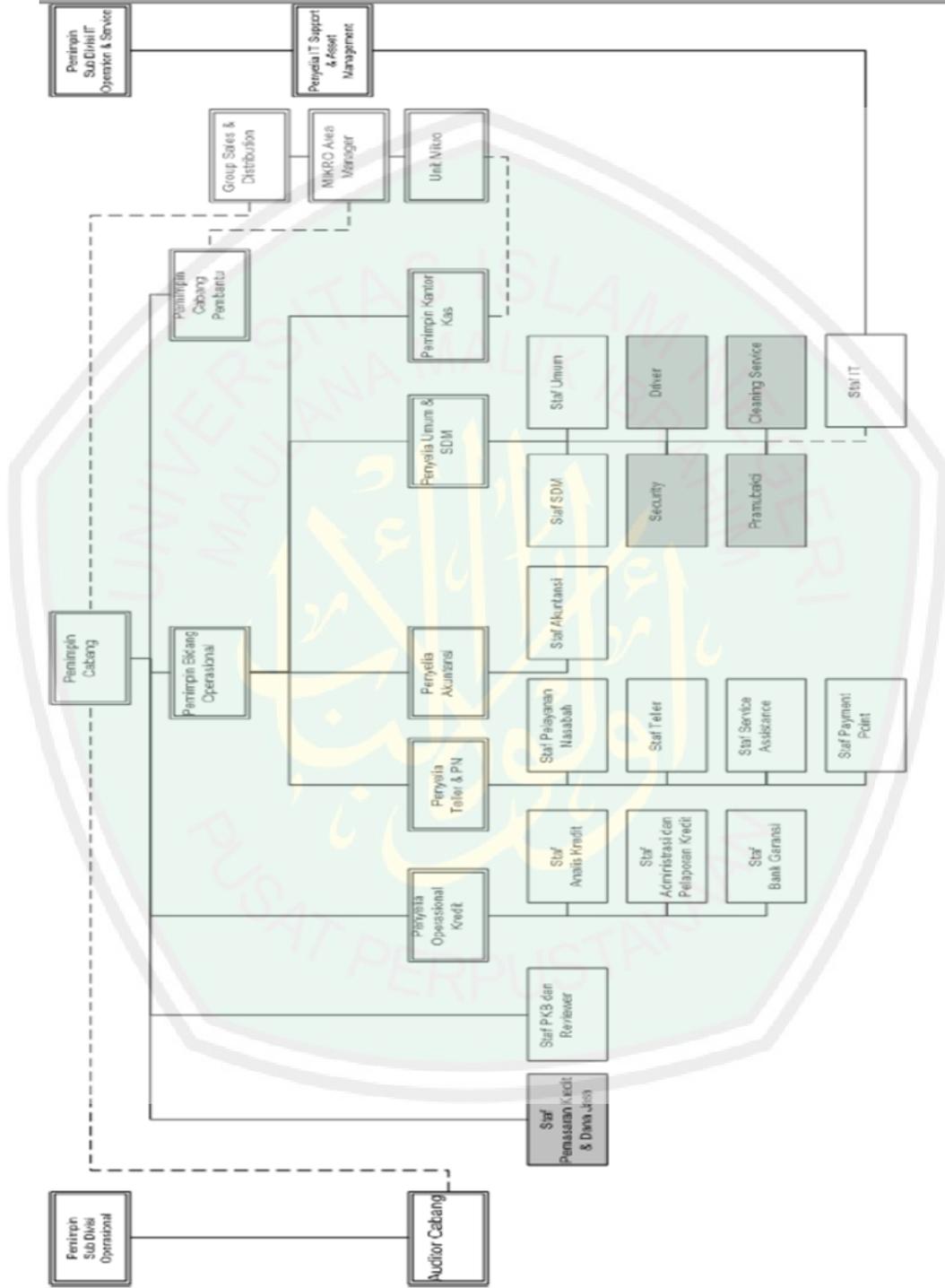
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,727	3,252		3,606	,001
	Beban Kerja (X)	,403	,165	,489	2,441	,021
	Stres Kerja (Z)	,587	,174	,589	5,098	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 8 Struktur Organisasi Perusahaan



STRUKTUR ORGANISASI



Ket:

- = Pegawai Organik (Pegawai Tetap)
- = Pegawai Non Organik (Tenaga outsourcing); Boleh diisi Pegawai Tetap

BUKTI KONSULTASI

Nama : Raunaqi Asbath

NIM/Jurusan : 13510005/Manajemen

Pembimbing : Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja
Sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean

No	Tanggal	Materi Konsentrasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	9 Januari 2017	Pengajuan Outline	1.
2	15 Februari 2017	Proposal	2.
3	24 Maret 2017	Revisi & Acc Proposal	3.
4	13 April 2017	Seminar Proposal	4.
5	26 April 2017	Acc Proposal	5.
6	9 Mei 2017	Skripsi Bab I-V	6.
7	29 Mei 2017	Acc Skripsi	7.
8	16 Juli 2017	Acc Keseluruhan	8.

Malang, 16 Juli 2017

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI
NIP : 19750707 200501 1 005

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Raunaqi Asbath
Tempat, tanggal lahir : Gresik, 15 Mei 1995
Alamat Asal : Rt.01 Rw.04 Dsn. Bengkosobung, Ds. Kotakusuma, Kec. Sangkapura, Kab. Gresik, Jawa Timur.
Alamat Kos : Jl. Joyo Pranoto, Merjosari, Lowokwaru, Malang, Jawa Timur.
Telepon/Hp : 081221410498
E-mail : asbath.qi@gmail.com
Instagram : raunaqiasbath

Pendidikan Formal

1999-2001 : TK. Umar Mas'ud
2001-2007 : SD Negeri Kotakusuma
2007-2010 : SMP Negeri 1 Sangkapura
2010-2013 : SMA Negeri 1 Sangkapura
2013-2017 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2013-2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2015 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Bagian keolahragaan di OSIS SMA Negeri 1 Sangkapura.
- Bagian Humas Pengurus cabang PBV UNIOR.

Malang, 16 Juli 2017

Raunaqi Asbath