PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PUSKESMAS KENDAL KEREP KOTA MALANG

SKRIPSI

O l e h :

ROSSY TRISNA ARISMAYANTI
NIM: 13510025

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

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PUSKESMAS KENDAL KEREP KOTA MALANG

SKRIPSI

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

O l e h :

ROSSY TRISNA ARISMAYANTI
NIM: 13510025

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

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PUSKESMAS KENDAL KEREP KOTA MALANG

SKRIPSI

O l e h :

ROSSY TRISNA ARISMAYANTI
NIM : 13510025

Telah disetujui, 27 April 2017
Dosen Pembimbing,

Dra. Josina Judiari, M.Si
NIPLB 41053

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

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

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PUSKESMAS KENDAL KEREP KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh:

ROSSY TRISNA ARISMAYANTI
NIM : 13510025

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 14 Juni 2017

Susunan Dewan Penguji	**Tanda Tangan**
1. Ketua Penguji **Ahmad Mu'is, S.Ag.,M.S.I.** NIDT. 19711110 20160801 1 043	: ( )
2. Sekretaris/Pembimbing **Dra. Josina Judiari, M.Si** NIPLB. 41053	: ( )
3. Penguji Utama **Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE.,M.Si** NIP. 19720212 200312 1 003	: ( )

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

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

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan d bawah ini:

Nama	: Rossy Trisna Arismayanti
NIM	: 13510025
Fakuktas/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 STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PUSKESMAS KENDAL KEREP KOTA MALANG

adalah hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.Selanjutnya apabila di kemudian hasil ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab sendiri.

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

Malang, 19 Juni 2017
Hormat Saya,

Rossy Trisna Arismayanti
NIM : 13510025

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas segala nikmat dan KaruniaNya rasa penuh syukur kepada Allah SWT , Akhirnya saya bisa menyelesaikan Karya Skripsi ini dengan Lancar atas dukungan orang-orang yang senantiasa selalu memberiku semangat dan dukungan.

Kedua saya ucapkan banyak terimakasih kepada kedua orang tua saya, bapak dan ibuk yang selalu memberi motivasi dan Doa.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

إِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Dan (ingatlah) ketika Tuhan-mu Memaklumkan, "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan Menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab -Ku sangat berat."(Al Ibrahim ayat 7)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmad, karunia serta hidayah-Nya. Shalawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Rasulullah, yakni baginda Nabi besar Muhammad SAW selaku nabi terakhir yang diutus sebagai rahmad bagi seluruh alam semesta.

Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan mengangkat judul **"Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang".** Terwujudnya penulisan skripsi ini tidak lepas dari berbagai pihak yang selalu memotivasi, membimbing, memberikan ide-ide dan pemikiran yang bagus untuk penulis. Oleh karena itu, didalam kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yakni Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah serta Rezeki berupa kesehatan yang luar biasa guna untuk menyelesaikain proposal skripsi ini hingga selesai.
2. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M. Ag selaku Dekan dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Mardiana, SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak sekali meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian proposal skripsi.
6. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menembpuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Orang tua ayah Ribut Beni dan Ibu tercinta Anik Sutilawati yang selalu mendidik serta memberikan kasih sayangnya sejak kecil dan semua doa-doanya terijabah oleh Allah SWT sampai mengalir kepada penulis demi kelancaran untuk menyelesaikan proposal skripsi.
8. Kakakku tersayang Mbak Reni dan Mas Donis serta seluruh keluarga terdekat yang ada di Pasuruan, Blitar, serta dimanapun berada untuk terus memberikan motivasi dan semangat agar cepat lulus dan wisuda.
9. Sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuanganku yang selalu memberikan motivasi semangat dalam penyelesaian skripsi.

Demikian, sepatah kata dari penulis. Atas perhatiannya penulis sampaikan terima kasih.

Malang, 17 Januari 2017

Penulis

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL 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 ii
DAFTAR GAMBAR iii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab xv

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakan 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.3 Tujuan 7
1.4 Manfaat Penelitian 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA 9
2.1 Penelitian Terdahulu 9
2.2 Kajian Pustaka 15
2.2.1 Stres Kerja 15
2.2.1.1 Pengertian Stres Kerja 15
2.2.1.2 Indikator Stres Kerja 16
2.2.1.3 Penyebab Stres 17
2.2.1.5 Pendekatan Penyeleseian Stres Kerja 20
2.2.1.5 Stres Kerja dalam Perspektif Islam 21
2.2.2 Kinerja Karyawan 22
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan 22
2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 24
2.2.2.4 Indikator Kinerja 25
2.2.2.4 Kinerja dalam Perspektif Islam 26
2.2.3 Beban Kerja 28
2.2.3.1 Pengertian Beban Kerja 28
2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Bebab Kerja 29
2.2.4.3 Beban Kerja dalam Perspektif Islam 30
2.2.4 Hubungan Antar Variabel 33
2.2.4.1 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan 33
2.2.4.2 Hubungan Stres Kerja terhadap Beban Kerja 34
2.2.4.3 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan 34
2.3 Kerangka Konseptual 35
2.4 Hipotesis 36

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III METODE PENELITIAN 37
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian 37
3.2 Lokasi Penelitian 37
3.3 Populasi dan Sampel 38
3.3.1 Populasi 38
3.3.2 Sampel 38
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel 39
3.4 Data dan Jenis Data 39
3.5 Teknik Pengumpulan Data 40
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian 41
3.7 Uji Instrumen Penelitian 46
3.7.1 Uji Validitas 46
3.7.2 Uji Reliabilitas 47
3.8 Analisis Data 47
3.8.1 Uji Asumsi Klasik 47
3.8.2 Analisis Jalur Path 48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 50
4.1 Hasil Penelitian 50
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 50
4.1.1.1 Sejarah Puskesmas Kendal Kerep 50
4.1.1.2 Visi dan Misi Puskesmas Kendal Kerep 52
4.1.1.3 Struktur Organisasi Puskesmas Kendal Kerep 54
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif 56
4.1.3 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi 59
4.1.3.1 Distribusi Stres Kerja (X) 59
4.1.3.2 Distribusi Variabel Beban Kerja (Z) 62
4.1.3.3 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan 64
4.1.4 Hasil Uji Instrumen 65
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas 65
4.1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen 67
4.1.5 Uji Asumsi Klasik 68
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas 68
4.1.5.2 Hasil Uji Linieritas 69
4.1.6 Hasil Analisis Jalur 70
4.1.6.1 Menentukan Diagram Jalur 70
4.1.6.2 Perhitungan Koefisien Jalur (Uji Signifikansi) 70
4.1.6.3 Perhitungan Pengaruh 72
4.2 Pembahasan 74
4.2.1 Pengaruh Langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan 74
4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja 76

BAB V PENUTUP 78
5.1 Kesimpulan 78
5.2 Saran 79

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA 80

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 13
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel 42
Tabel 4.1 Distribusi Responden 56
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Berdasarkan Usia 57
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin 57
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja 58
Tabel 4.5 Hasil Distribusi Stres Kerja (X) 60
Tabel 4.6 Hasil Distribusi Beban Kerja (Z) 62
Tabel 4.7 Hasil Distribusi Kinerja Karyawan (Y) 64
Tabel 4.8 Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X) 66
Tabel 4.9Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (Z) 66
Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y) 67
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Instrumen 68
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas 68
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas 69
Tabel 4.14 Pengaruh Antar Variabel 70
Tabel 4.15 Pengaruh Total 73

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 36
Gambar 4.1 Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian 70
Gambar 4.2 Model Penelitian 1 71
Gambar 4.3 Model Penelitian 2 72
Gambar 4.4 Hasil Analisis Jalur 74

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Stres Kerja(X)
Lampiran 3 Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Beban Kerja (Z)
Lampiran 4 Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 5 Deskripsi Responden
Lampiran 6 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X)
Lampiran 7 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (Z)
Lampiran 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 9 Uji Validitas
Lampiran 10 Uji Reliabilitas
Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Arismayanti, Rossy Trisna. 2017. SKRIPSI. Judul: **"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang"**
Pembimbing : Dra. Josina Judiari, M.Si
Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Beban Kerja

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian Pada dasarnya perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. 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. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Stres Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Beban kerja sebagai variabel *intervening* pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah 51 karyawan Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang dengan menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yang mana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analisys*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan dengan Nilai *Standardized Coefisien Beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel stres kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,400 dan nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan.besarnya kontribusi variabel Beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,322 dan nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar 0.000 < 0.05

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Arismayanti, Rossy Trisna. 2017. Thesis. Title: **"The Influence of Job Stress toward Employee Performance Through Workload as Intervening variable At Kendal Health Center Puskesmas of Kerep Malang"**
Supervisor : Dra. Josina Judiari, M.Si
Keywords : Job Stress, Employee Performance, Workload

Human resource management is one of the area of general management that is covering the aspects of planning, organizing, implementation, and controlling. Basically, the company is required to create and develop the company in the high employee performance. Companies must be able to build and improve performance in the environment. Performance is a description of the level of achievement of the implementation of an activity or policy program in realizing organizational goals, objectives, vision, and mission as that are put through the strategic planning of an organization. The purpose of this research is to determine the Job Stress directly in influencing Employee Performance, and Job Stress influence on Employee Performance through Workload as intervening variable at Kendal Health Center (Puskesmas) Malang

This research used quantitative approach. The populations of this research were 51 employees of Kendal Kerep Health Center of Malang City by using Sample Samples technique. Data analysis technique used path analysis

The results showed that job stress directly influenced Employee Performance with Value Standardized Coefficient Beta showed the amount of contribution of work stress variable toward Employee Performance, it was-0.400 and significant value in this research was smaller than the real level of 0.000 <0.05. So it can be concluded that job stress variable had a significant and negative effect on Employee Performance. The amount of variable contribution of workload on employee performance, it was -0.322 and significant value in this research was smaller than the real level of 0.000 <0.05

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

المستخلص

أريسمينتى، رسي تريسنا . 2017. البحث الجامعى. العنوان: "أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين من خلال حجم العمل في مركزة الصحة المجتمعة كندال كيريف مالانج

المشرفة: جوسينا جودیاری، الماجستيرة

الكلمات الرئيسية: ضغوط العمل، أداء الموظفين، عبء العمل

إدارة المصادر البشرية هي واحدة من الإدارة العامة التي تشمل جوانب التخطيط وتنظيم وتنفيذ وتراقبها. أساسا، الشركة يجب ان ينشاء أداء الموظفين عالية لتطوير الشركة. يجب أن يكون الشركة قادرة على بناء وتحسين الأداء في البيئة. الأداء هو لمحة عامة عن مستوى الإنجاز البرنامج الأنشطة أو السياسات في تحقيق الأهداف والغايات، الرؤية والرسالة المنظمة الذي يسفك من خلال التخطيط الاستراتيجية المنظمة. وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد ضغوط العمل الذى يؤثر مباشرا على أداء الموظفين وضغوط العمل يؤثر على أداء الموظفين من خلال حجم العمل كمتغير التدخل في مركزة الصحة المجتمعة كندال كيريف مالانج

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي. وكانوا للمجتمع الدراسة يعنى ٥١ موظفين في مركزة الصحة المجتمعة كندال كيريف مالانج باستخدام تقنيات المشبعة العينات التي أخذت عينات كلها. الاسلوب فى تحليل البيانات المستخدمة هي تحليل المسار (*path analisys*)

وأظهرت النتائج أن ضغط العمل يؤثر تأثيرا مباشرا على أداء الموظفين مع قيمة بيتا الموحدة المعامل *Standardized Coefisien Beta* يشير إلى جملة المساهمة المتغيرة الضغوط العمل على الأداء الموظفين بقدر –٠.٤٠٠ وقيمة كبيرة في هذه الدراسة هي أصغر من المستوى الحقيقي الذي يساوي ٠.٠٠٠ > ٠.٠٠٥. وخلص إلى أن المتغير الضغوط العمل تأثير كبيرا وسلبيا على أداء الموظفين. جملة المساهمة المتغيرة الضغوط العمل على الأداء الموظفين بقدر 0,322- وقيمة كبيرة في هذه الدراسة هي أصغر من المستوى الحقيقي الذي يساوي ٠.٠٠٠ > ٠.٠٠٥

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Rivai Veithzal ,2009). 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.

Kinerja karyawan harus dijaga untuk keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Rivai Veithzal (2006:309) berpendapat kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkn oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Salah satu faktor 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

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

disebabkan oleh adanya gejala-gejala stres yang meliputi gejala fisik, psikologis, serta perilaku dan banyaknya stressoryang masuk kedalam 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 ketidakpuasaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Menurut Handoko (2011:193) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya karyawan bekerja produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek ekonomis,teknis, dan perilaku lainnya.Hermita (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor kelompok dan faktor stressor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres yang dialami akan menurunkan kinerja.Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala masalah dalam organisasi. Ketidak percayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah pada komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bcntuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kodisi kesehatan, dan rasadiancam oleh atasan dan rekan rekan kerjanya Kahn dkk (Munandar,2001:395) Ketika kondisi fisik maupun psikis karyawan tidak stabil, ini diakibatkan oleh stres kerja karena rangsangan yang berlebihan (Overstimulation) atau rangsangan yang kurang takarannya (Understimulation).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Selain itu, Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja menurut Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja juga merupakan faktor faktor yang paling sering dialami oleh setiap karyawan. Dimana kondisi tersebut dapat memunculkan kondisi stres bagi karyawan. Mangkunegara (2000) menjelaskan penyebab munculnya stres kerja adalah beban yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustasi dalam bekerja. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers)* maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Manusia melakukan berbagai macam aktivitas dalam kehidupan sehari-hari. Secara tidak sadar, aktivitas-aktivitas tersebut merupakan suatu beban yang menjadi pekerjaan bagi manusia. Beban-beban pekerjaan tersebut harus ditanggung dan juga harus dilakukan untuk memperoleh suatu hal yang mereka inginkan. Namun, secara fakta yang dapat kita lihat bahwa setiap manusia dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bekerja tidak mampu sepenuhnya untuk memenuhi segala kebutuhan dan keinginan yang mereka miliki. Hal ini dapat terjadi karena setiap manusia memmpunyai keterbatasan baik yang menyangkut waktu, kemampuan, tenaga, pikiran mereka, dan lain sebagainya. Dari sudut pandang ekonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun kemampuan psikologis manusia tersebut (Prihatini, Lilis Dian, 2007).

Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Depkes, 2009).

Puskesmas Kendal Kerep Sulfat Kota Malang merupakan puskesmas yang memiliki pelayanan kesehatan yang baik.Sebagai sarana pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia, maka Puskesmas bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran. Dengan berkembangnya Puskesmas, sebagai karyawan Puskesmas harus memiliki kinerja yang baik dan profesional agar dapat membantu Puskesmas mendapatkan kepercayaan dari Masyarakat sehingga visi dan misi dapat terwujud. Begitupula sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun maka Pelayanan Puskesmas akan menurun. Oleh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karena itu kinerja karyawan perlu mendapatkan perhatian untuk menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang sering dialami oleh tenaga kerja diantaranya stres kerja yang berpengaruh pada menurunnya semangat kerja dan penurunan kinerja. Puskesmas Kendal Kerep memiliki banyak faktor yang menjadikan karyawan stres dalam menghadapi pekerjaannya. Diantaranya Kondisi seorang karyawan, beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, pekerjaan yang monoton, dan target yang belum terlampaui. Hal ini memungkinkan sebagian karyawan akan mengalami stres yang dapat membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih kepada kinerjanya.

Adanya pernyataan pengaruh antara stres kerja, kinerja dan beban kerja dibuktikan oleh beberapa penelitian. Adapun penelitian-penelitian tersebut antara lain:

Hermita (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor kelompok dan faktor stressor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi stres yang dialami akan menurunkan kinerja. Relevan dengan penelitian Deguci (2013) menjelaskan bahwa dari penelitian yang dilakukan, stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Hal ini berarti variabel stres kerja mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan ***Naseem and Ahmed (2014) tentang*** *relationship between work stress and aggression among employees of the resource group (trg),* dengan Hasil penelitian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dua variabel. dan Penelitian yang dilakukan Sailaxmi (2015) tentang *Impact of a stress management program on stress perception of nurses working with psychiatric patients,* menunjukkan bahwa Strategi manajemen stres berpengaruh Signifikan terhadap tingkat stres perawat.

Namun sebaliknya, penelitian Sutrisno (2014) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan karena karakteristik dan semangat kinerja karyawan yang tinggi.Oleh sebab itu maka perusahaan harus memenuhi kebutuhan dan menciptakan kenyamanan kerja untuk karyawan dalam pemenuhan ketetapan waktu, pekerjaan itu sendiri, kepribadian, upah dan promosi, teman kerja, lingkungan kerja (Luthan,2006: 243). Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan *Naqvi et al* .(2013) *tentang job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector,* Hasil Menunjukkan bahwa produktivitas berpengaruh negatif antar stres kerja dengan sektor kesehatan masyarakat.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, terdapat kontradiksi antara hasil dari penelitian yang satu dengan penelitian yang lain. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji kembali tentang **"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja sebagai variabel *intervening* Pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang".**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui beban kerja karyawan?

1.3 Tujuan

Sebagaimana rumusan masalah yang telah disusun di atas, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung stres kerja kinerja terhadap kinerja.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui beban kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Penulis

   Sebagai pengalaman dan bahan acuan untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan tentang manajemen, terutama berupa kajian pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Beban kerja sebagai variabel *intervening.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Bagi Lembaga Akademik

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan dan manfaat bagi civitas akademika serta sebagai bahan perbandingan dalam memperlajari masalah yang sama.

3. Bagi Puskesmas

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi Puskesmas untuk dijadikan pertimbangan dalam membuat suatu kebijakan dan keputusan yang menyangkut karyawan tersebut.

4. Bagi Peneliti Lain

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan memperluas wawasan bagi mereka yang berminat memperdalam pengetahuannya dibidang sumber daya manusia dalam masalah yang sama.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Astianto pada tahun 2014

Dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Sampel penelitian ini adalah 89 karyawan. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,047 untuk variabel stres kerja dan 0,005 untuk variabel beban kerja. Dari hasil pengujian dengan uji t juga dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada variabel stres kerja

2. Haryanti dkk pada tahun 2013

Dalam penelitiannya mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasi. Populasi pada penelitian ini adalah perawat di IGD

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

RSUD Kabupaten Semarang. Sampel digunakan tehnik 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 didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 (α: 0,05).

3. Hulaifah Gaffar pada tahun 2012

Dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) Tbk kantor wilayah x Makassar variabel independennya faktor individual dan faktor organisasi, variabel dependentnya kinerja karyawan. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor organisasi

4. Purbaningrat dkk pada tahun 2015

Dalam penelitiannya mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di PT. Lianinti Abadi di

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Denpasar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 oran g 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 maka meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Didapatkan perbandingan nilai z_hitung sebesar –2,484>z_ tabel sebesar 1,96, Artinya Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar.

5. Hermita (2011)

Dalam penelitinya mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Sampel mengunakan teknik probabilititas dengan cara random sampling(Metode sampel acak sederhana), yaitu dengan mengunakan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel sebanyak 92 orang dari 1323 orang populasi.Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dankeusioner. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan softwareSPSS 19.0 for windows.Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor kelompok dan faktor stressor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep sebesar 40,2 %. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero)Pangkep adalah faktor stressor kelompok sebesar 16,2%.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6. Deguci pada tahun 2013

Dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel 60 orang. Data primer yang di dapat kemudian dianalisa dengan cara melakukan pengujian validitas dan realibilitas terlebih dahulu sehingga dapat diketahui kelayakan data primer untuk dianalisa lebih lanjut dalam bentuk analisa regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis. Dari penelitian yang dilakukan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar Kabupaten Pesisir Selatan. Hal ini terlihat dari nilai 0,321 yang berada diantara 0,21-0,40 dengan besarnya pengaruh variable stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah 1,03% sedangkan sisanya 98,97% dipengaruhi oleh faktor lainnya selain model yang diteliti. Stres kerja secara parsial mempengaruhi signifikan terhadap Dinas Koperasi,UMKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar Kabupaten Pesisir Selatan karna nilai Sig 0,012 lebih kecil dari level of singnificant (a) 0,05. Hal ini berarti variabel stres kerja mempunyai pengaruh bearti/nyata terhadap kinerja pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar Kabupaten Pesisir Selatan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Astianto pada tahun 2014, Penelitiannya Mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya	• Stres Kerja • Beban Kerja • Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.Dari hasil pengujian dengan uji t juga dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh
2	Haryanti dkk pada tahun 2013, penelitiannya mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang.	• Beban Kerja • Stres Kerja	Deskriptif Korelasi	Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%).Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 (α: 0,05).
3	Hulaifah Gaffar pada tahun 2012 penelitiannya mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) Tbk kantor wilayah x	• Stres Kerja • Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Faktor yang paling berpengaruh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Makassar			signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor organisasi .
4	Purbaningrat dkk pada tahun 2015 Dalam penelitiannya mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di PT. Lianinti Abadi di Denpasar	• Beban Kerja • Kepuasan Kerja • Stres Kerja	*Path Analysis*	Ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan maka meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Didapatkan perbandingan nilai z_hitung sebesar –2,484>z_ tabel sebesar 1,96, Artinya Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar.
5	Hermita (2011) Dalam penelitinya mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.	• Stres Kerja • Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor stressor individu, faktor stressor kelompok dan faktor stressor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero)
6	Deguci pada tahun 2013 Dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada Dinas Koperasi, UMKM,	• Stres Kerja • Kinerja	Regresi Linier Berganda	Variabel stres kerja Mempunyai pengaruh berarti/nyata terhadap kinerja pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Perdagangan dan Pasar Kabupaten Pesisir Selatan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Perindustrian Perdagangan dan Pasar			

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Stres Kerja

2.2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157), stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom , antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Rivai Veitzal (2009:108), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan phisikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Hasibuan Malayu (2009:204), stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers)* maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Dari urian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

2.2.1.2 Indikator stres

Adapun menurut Robbins (2006) dia mengutarakan bahwa ada 5 indikator stres kerja, yaitu :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang sepeti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
e. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2.1.3 Penyebab Stres

Menurut Robbins (2001:565-567) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan.

Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakan.

2. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu role demands, interpersonal demans, organizational structure dan organizational leadership. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Role Demands

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b. Interpersonal Demands

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

c. Organizational Structure

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

d. Organizational Leadership

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut Robbins, 2001:336) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

Empat faktor organisasi diatas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya stres kerja. Pengertian dari tingkat stres itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting (Robbins, 2001:563).

2. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

2.2.1.4. Pendekatan Penyelesaian Stres Kerja

Menurut Zainal, dkk, (2009: 661-663) Terdapat dua pendekatan Stres kerja, yaitu pendekatan individu dan organisasi. Bagi individu penting dilakukannya karena stres dapat memengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi organisasi bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dari organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

a. Pendekatan individu meliputi :

1. Meningkatkan keimanan

   Firman Allah Subhanahuata'ala surah Al- Baqarah (2): 2-3

ذَلِكَ الْكِتَابُ لاَ رَيْبَ فِيهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ (٢) الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ وَيُقِيمُونَ الصَّلاَةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ (٣)

Kitab (Al-Quran) ini tidak ada keraguan padanya; petunjuk bagi mereka yang bertaqwa.(yaitu) mereka yang beriman kepada yang gaib, melaksanakan shalat, dan menginfakkan sebagian rezeki yang kami Berikan kepada mereka.

2. Melakukan meditasi dan pernapasan
3. Melakukan kegiatan olahraga
4. Melakukan relaksasi
5. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
6. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Pendekatan organisasi meliputi:

1. Melakukan perbaikan iklim organisasi
2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
3. Menyediakan sarana olahraga
4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
6. Melakukan restrukturisasi tugas
7. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

Firman Allah Subhanahuata'ala dalam surah Thaha (20): 87

قَالُوا مَا أَخْلَفْنَا مَوْعِدَكَ بِمَلْكِنَا وَلَكِنَّا حُمِّلْنَا أَوْزَاراً مِّن زِينَةِ الْقَوْمِ فَقَذَفْنَاهَا فَكَذَلِكَ أَلْقَى السَّامِرِيُّ (٨٧)

Mereka berkata, "Kami tidak melanggar perjanjianmu dengan kemauan kami sendiri, tetapi kami harus membawa beban berat dari perhiasan kaum (Fir'aun) itu, kemudian kami melemparkannya (ke dalam api), dan demikian pula Samiri melemparkannya

2.2.1.5 Stres Kerja dalam Prespektif Islam

Stres itu merupakan gangguan kejiwaan yang semakin hari semakin subur menghinggapi manusia. Terutama bagi mereka yang tidak siap menghadapi kesulitan hidup atau tidak mampu mengatasi berbagai persoalan yang menimpa. Secara psikologis, stres dilatar belakangi oleh faktor-faktor sebagai berikut: Sebagai mana sudah di jelaskan pada Firman Allah sebagai berikut:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوفْ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الأَمَوَالِ وَالأنفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ –١٥٥– الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُم مُّصِيبَةٌ قَالُواْ إِنَّا لِلّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعونَ –١٥٦– أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُهْتَدُونَ –١٥٧ –

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Artinya: "Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar, (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan, "inna lillahi wa inna ilaihi raji'un, "mereka itulah yang mendapatkan keberkatan yang sempurna dan rahmat dari Rabbnya, dan mereka itulah orang-orang yang mendapat petunjuk".(al Baqarah/2 :155-157)

Menurut Syahid Athar (2011:300), ada beberapa cara mengatasi stres menurut pandangan islam yaitu:

1. Memperbanyak Dzikir (mengingat Allah)

الَّذِينَ آمَنُواْ وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُم بِذِكْرِ اللّهِ أَلاَ بِذِكْرِ اللّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya:"(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tentram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah-lah hati menjadi tentram." (Ar-ra'ad/13:28).

2. Memperbanyak Sholat dan Do'a Mereka :

يَا أَيُّهَا الَّذِيْنَ آمَنُوا اسْتَعِيْنُوْا بِالصَّبْرِ وَ الصَّلاَةِ إِنَّ اللهَ مَعَ الصَّابِرِيْن

Artinya:" Hai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan (mengerjakan)shalat, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar". (al-Baqarah/2:153).

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa indonesia dari kata dasar "Kerja" yang diterjemahkan dari bahasa asing performance yang berarti prestasi atau hasil kerja. Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Rivai Veithzal (2006:309) berpendapat kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkn oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Wirawan (2009:5) berpendapat kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Mathis dan Jackson (2002:78) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi :

1. Kualitas output

   Yaitu tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas Output

   Yaitu menerangkan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Jangka waktu Output

   Yaitu menerangkan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Kehadiran ditempat kerja

   Yaitu menerangkan tentang jumlah absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

5. Sikap kooperatif (bekerja sama)

   Yaitu menerangkan bagaimana keadaan masing-masing individu karyawan, apakah membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.

Untuk menghindari subyektifitas penilaian terhadap seorang karyawan, diperlukan pengukuran kinerja secara formal dengan format atau acuan yang transparan yang diketahui oleh karyawan secara keseluruhan. Sehingga seseorang dapat merencanakan keberhasilan karirnya dengan mengacu pada sistem penilaian kinerja yang diterapkan.

Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam beberapa tingkatan, yaitu tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Kinerja yang tinggi dapat tercapai karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

A. Menurut Mangkunegara (2005:15) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Faktor internal

   Faktor internal adalah faktor-faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal

   Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.2.2.3 Indikator kinerja

Simanjuntak (1985:4) menyatakan bahwa kinerja secara philosopi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yakni hari ini lebih baik dari hari esok.

Sedangkan menurut Agus Dharma (2001: 154) ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja yang mencakup dalam tiga hal, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu

Dari definisi-definisi diatas disimpulkan bahwa kinerja bukanlah perhitungan akan kuantitas suatu produk tetapi suatu perhitungan rasio, perbandingan dan merupakan suatu pengukuran matematis dari suatu tingkat efisiensi, hal ini jelas

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berbeda dengan produksi, dimana produksi lebih mengutamakan atau menghitung tingkat kuantitas yang dihasilkan dari produksi.

2.2.2.4 Kinerja dalam Prespektif Islam

Menurut Zainal, dkk,(2009:401-402) Dalam surah Al-Mulk (67) : 15, Allah Subhanahuata'ala berfirman

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

Artinya:"Dia-lah yang Menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan".

Bekerja bukan hanya semata kebutuhan, tetapi juga kewajiban dan ibadah. Berpahala jika dilakukan, berdosa kalau ditinggalkan. Anas bin Malik meriwayatkan bahwa seorang lelaki dari kaum Anshar datang menghadap Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam dan meminta sesuatu kepada beliau. Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam bertanya, adakah sesuatu dirumahmu? Ada, ya Rasulullah! Jawabnya, saya mempunyai sehelai kain tebal, yang sebagian kami gunakan untuk selimut dan sebagian kami jadikan alas tidur. Selain itu saya juga mempunyai sebuah mangkuk besar yang kami pakek untuk minum. Bawalah kemari kedua barang itu, sambung Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam. Lelaki itu membawa barang miliknya dan menyerahkannya kepada Rasulullah. Setelah barang diterima, Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam segera melelangnya. Kepada para sahabat yang hadir pada saat itu,beliau menawarkan pada siapa yang mau membeli. Salah seorang sahabat menawar kedua barang itu dengan harga satu dirham. Tetapi Rasulullah menawarkan lagi, barangkali ada yang sanggup

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

membei lebih dari satu dirham, dua atau tiga dirham?tanya Rasulullah kepada para Hadirin sampai dua kali. Inilah lelang pertama kali yang dilakukan Rasulullah.

Tiba-tiba salah seorang sahabat menyahut, “saya beli keduanya dengan harga dua dirham.” Rasulullah menyerahkan kedua barang itu kepada si pembeli dan menerima uangnya. Uang itu lalu diserahkan kepada lelaki Anshar tersebut, seraya berkata, “ Belikan satu dirham untuk keperluanmu dan satu dirham lagi belikan sebuah kapak dan engkau kembali lagi ke sini.” Tak lama kemudian orang tersebut kembali menemui Rasulullah dengan membawa kapak. Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam melengkapi kapak itu dengan membuatkan gagangnya terlebih dahulu, lantas berkata, “ pergilah mencari kayu bakar, lalu hasilnya kamu jual di pasar, dan jangan menemui aku sampai dua pekan.”

Lelaki itu taat melaksanakan perintah Rasulullah. Setelah dua pekan berlalu ia menemui Rasulullah melaporkan hasil kerjanya. Lelaki itu menuturkan bahwa selama dua pekan ia berhasil mengumpulkan uang sepuluh dirham setelah sebagian dibelikan makanan dan pakaian. Mendengar penuturan lelaki Anshar itu, Rasulullah bersabda, “Pekerjaanmu ini lebih baik bagimu daripada kamu datang sebagai pengemis, yang akan membuat cacat di wajahmu kelak pada hari kiamat.”

Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam islam bekerja ukan sekedar memenuhi kebutuhan perut, tetapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya,bekerja dalam islam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tanganya sendiri.

Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam pernah bertanya, "pekerjaan apakah yang paling baik? "Beliau menjawab," pekerjaan terbaik adalah usaha seseorang dengan tangannya sendiri dan semua penjualbelian yang dianggap baik."(HR Ahmad dan Baihaqi)

2.2.3.Beban Kerja

2.2.3.1.Pengertian Beban Kerja

Teknis analisis beban kerja (workload Analysis) memerlukan penggunaan rasio pedoman penyusunan staf standar dalam upaya mengindentifikasikan kebutuhan sumber daya manusia, analisis beban kerja mengidentifikasikan banyaknya karyawan maupun tipe karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasional.Langkah pertama adalah mengidentifikasi seberapa banyak keluaran yang hendak dicapai organisasi. Hal ini selanjutnya diterjemahkan ke dalam jumlah jam kerja karyawan di setiap kategori pekerjaan yang akan diperlukan untuk mencapai tingkat keluaran tersebut. Apabila tingkat keluaran diperkirakan berubah, maka perubahan pekerjaan dapat diprediksi dengan mengkalkulasi berapa banyak jam kerja karyawan yang dibutuhkan (Simamora 2004: 141)

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.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan itu sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasikan 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 negative atau sesuai standar. Analisis beban kerja sangat erat kaitannya dengan fluktuasi permintaan pasar akan barang dan jasa perusahaan sekaligus dengan pemenuhan SDM yang diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar komoditi. Semakin tinggi permintaan pasar terhadap komoditi tertentu, perusahaan akan segera memenuhinya dengan meningkatkan produksinya. Sejalan dengan itu jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan semakin banyak (Mangkuprawira 2003:86).

Analisis beban kerja adalah mengidentifikasikan baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (simamora , 1995)

Sedangkan Hasibuan (2005:13) Analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan , selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Tuntutan tugas

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan.Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu :

a. Beban kerja terlalu banyak/sedikit " Kuantitatif" yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
b. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

2.2.3.3 Beban Kerja Dalam Islam

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat penghidupan yang lebih baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib memerangi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kemalasan untuk bekerja atau berusaha. Meskipun demikian kita tetap harus menyadari bahwa tubuh kita tidak seperti mesin yang digunakan selama 24 jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa terus melakukan aktivitas. Hal ini sesuai dengan apa yang diberitahukan Allah dalam Firman-Nya sebagai berikut :

a. Al-an'am : 96

فَالِقُ الإِصْبَاحِ وَجَعَلَ اللَّيْلَ سَكَناً وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ حُسْبَاناً ذَلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ

Artinya : "Dia menyingsingkan pagi dan menjadikan malam untuk beristirahat, dan (menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan. Itulah ketentuan Allah yang Maha Perkasa lagi Maha mengetahui."

b. Al-Furqon : 47

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِبَاساً وَالنَّوْمَ سُبَاتاً وَجَعَلَ النَّهَارَ نُشُوراً –٤٧–

Artinya : "Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun berusaha."

Berdasarkan beberapa ayat di atas diketahui bahwa setiap waktu mempunyai fungsi masing-masing dimana siang untuk bekerja dan berusaha sedangkan malam waktu untuk istirahat. Allah selalu melarang hambanya untuk menghindari hal-hal yang berlebihan, jangan sampai aktifitas yang kita lakukan melebihi batas hingga akhirnya kita seakan-akan mendzalimi diri kita sendiri. Tenaga yang selalu dipaksakan dan diforsir pada akhirnya akan merugikan diri sendiri.

Seorang muslim harus bisa mengatur saat untuk istirahat dan bersantai, karena terkadang manusia mengalami kebosanan jika selalu bersikap serius, dan hati juga

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengalami kejenuhan sebagaimana tubuh juga mengalami hal yang sama, maka hendaknya ia (muslim) meluangkan waktunya untuk bercanda dan berlibur dengan hal-hal yang diperbolehkan oleh syariat.

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan. pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup. Dipihak lain, bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan.

Menurut Qardhawi (2007:41) seorang muslim tidak layak membebani dirinya dengan pekerjaan yang melelahkan tanpa istirahat. Ia melalaikan hak dirinya, hak keluarganya, hak masyarakatnya walaupun pekerjaan itu berupa puasa, shalat, haji dan zakat. Rasulullah pernah bersabda yang artinya "Sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atasmu, keluargamu mempunyai hak atasmu, dan tamumu mempunyai hak atasmu" (HR. Bukhari).

Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik dalam kemampuan fisik, maupun kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sedangkan dari budaya kerja islami bertumpu pada akhlakul karimah, umat islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang harus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja dan pemanfaatan waktu (jam kerja) muslim yang baik adalah cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu.

Jadi bagi seorang muslim yang melakukan kegiatan hendaknya mengatur beban kerja sesuai standart tubuh mereka. Dalam artian aktivitas yang dilakukan dengan mengarahkan segala kemampuan dengan tetap berpegang pada aturan agama yang ditunjukkan dengan menghasilkan buah karya yang bisa dinikmati tanpa memforsir tenaga berlebihan sehingga memberikan kesempatan kepada tubuh untuk melakukan istirahat dan melaksanakan kewajiban seorang hamba kepada Tuhannya.

2.2.4 Hubungan Antar Variabel

2.2.4.1 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hasil yang ingin dicapai perusahaan Sehingga tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja maka semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002: 304). Pengertian stress kerja Menurut Mangkunegara (2008:157) adalah Perasaan tertekan yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderungmenurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stresmembantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhikebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan Mas'ud (2002: 20)

2.2.4.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Beban Kerja

Selain itu, Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja menurut Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja juga merupakan faktor faktor yang paling sering dialami oleh setiap karyawan. Dimana kondisi tersebut dapat memunculkan kondisi stres bagi karyawan. Mangkunegara (2000) menjelaskan penyebab munculnya stres kerja adalah beban yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustasi dalam bekerja.

2.2.4.3Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas (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

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Karyawan seringkali 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 seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya 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.

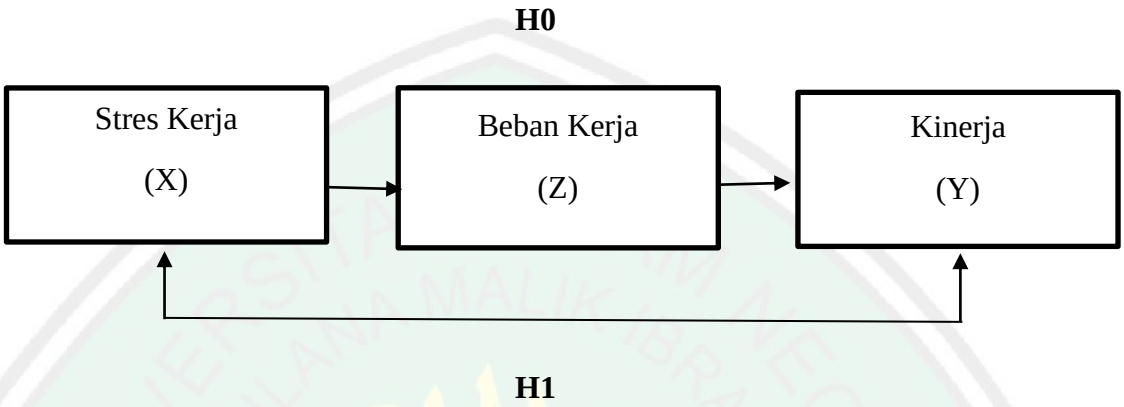
Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseeorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai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

2.3 Kerangka Konsep

Berdasarkan latar belakang dan teori yang telah dijelaskan diatas maka kerangka berfikir dalam penelitian ini sebagai berikut :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Stres Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja
2. Stres Kerja Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berupa penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Sementara pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskripsi atau survei. Menurut Masyhuri dan Zainuddin (2008: 34) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud membuat penyandraan secara sistematis, faktual, akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Menguji hipotesis yang diajukan merupakan salah satu ciri-cirinya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Kendal Kerep Jalan Raya Sulfat No 100, Purwantoro, Blimbing, Bunulrejo,Blimbing, Kota Malang. Peneliti memilih lokasi dengan pertimbangan ingin mengetahui pegaruh Stres Kerja Terhadap

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja Sebagai variabel *Intervening* Pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2014:115).

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 115) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil daimabil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2014: 82) *probability sampling* adalah teknik pengumpulan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel bila dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi.

Teknik Non Probability Sampling yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (Sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz, 2010:188)

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari puskesmas kendal kerep. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3. 4. Data dan Jenis Data

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 191) data adalah catatan keterangan sesuai bukti kebenaran bahan-bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian. Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Data Primer

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 191) data primer adalah data yang di ambil dari lapangan (*enumerator*) yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara dan kuesioner. Data yang diambil tergantung dari variabel yang diteliti, misalnya variabel umur, pendidikan, pekerjaan, dan lainnya disebut dengan data demografi/sosial ekonomi. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Dimana survei ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada responden penelitian ini, yaitu karyawan Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain (Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 202). Data sekunder yang diperlukan adalah dokumen-dokumen Puskesmas mengenai gambaran umum Puskesmas, Struktur Organisasi Puskesmas, dan Rekapitulasi absensi karyawan.

3.5.Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2014: 137) menjelaskan pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi dan gabungan ketiganya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Wawancara

   Wawancara merupakan sebuah proses untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab secara lisan.

3. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan sebagainya (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 202). Dalam penelitian ini data yang diambil dari metode dokumentasi antara lain: sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan sebagainya.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dang menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen *(dependent variable)* variabel yang tercangkup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel *independent* yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Variabel *intervening* adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas kevariabel terpengaruh (Sani dan Maharani, 2013).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel tergantung (*dependent* atau diberi simbol Y), variabel mediator (*intervening* atau diberi simbol Z) dan variabel bebas (*independent* atau diberi simbol X). Variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel mediator adalah variabel yang memediasi hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel tergantung.

Adapaun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y)

Variabel Intervening : Beban kerja (Z)

Variabel Independen : Stres Kerja (X)

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.Stres Kerja	1. Tuntutan Tugas	1. tingkat kelelahan fisik yang saya rasakan saat melaksanakan tuntutan tugas yang berlebihan 2. pekerjaan yang diberikan menguras tenaga	Sumber : Robbins (2006)
	2. Tuntutan Peran	1. saya merasa	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan 2. saya merasakan mempunyai ketergantungan dalam menyelesaikan tugas	
	3.Tuntutan Antar Pribadi	1. saya tidak bisa mengatasi konflik yang terjadi antar rekan kerja 2. saya kurang siap apabila saya harus bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	4. Struktur Organisasi	1. tugas-tugas yang ada dalam struktur organisasi tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan 2. saya selalu hadir tepat waktu saat diadakan rapat tiap bulan.	
	5. Kepemimpinan	1.Komunikasi antara pemimpin dan bawahan tidak terjalin dengan baik. 2.Saya terkadang merasa binggung dengan tugas yang diberikan	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		oleh atasan saya. 3. kinerja saya dapat terlaksana dengan baik karena adanya manajemen yang baik dan dukungan antara sesama rekan kerja.	
2. Beban Kerja	1. Beban Waktu	1. saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan harus berpacu dengan waktu (deadline). 2. saya merasa pekerjaan yang saya lakukan harus dilakukan dengan secepat mungkin.	Sumber: Tarwaka (2011)
	2. Beban Usaha Mental	1. selama ini saya merasa beban kerja yang terlalu banyak. 2. saya merasa keterampilan yang saya miliki jarang digunakan. 3. saya jenuh harus bersikap ramah setiap hari.	
	3. Beban Tekanan Psikologis	1. saya sulit berkonsentrasi apabila pekerjaan terlalu banyak. 2. beban kerja saya yang terlalu tinggi membuat saya terbiasa	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		bekerja keras. 3. ketidaksesuaian pendapat dengan rekan kerja membuat beban pekerjaan saya semakin berat.	
3. Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja	1. kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. 2. saya mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab 3. saya bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	Sumber: AgusDharma (2001)
	2. Kuantitas Kerja	1. saya selalu mencapai target yang telah ditentukan 2. saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditentukan. 3. saya siap melakukan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.	
	3.Ketetapan Waktu	1. saya siap dalam menyelesaikan tugas yang	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		ditentukan dalam kondisi apapun. 2. saya merasa tidak mampu dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.	

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002: 167) validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur. Maka sesudah instrumen selesai disusun lalu diujicobakan masing-masing satu kali, responden yang sama. Hasil atau sekor dari kedua instrumen untuk tiap-tiap subjek dipasangkan kemudian dihitung dengan korelasi product moment.

Untuk menguji instrumen yang digunakan, dalam hal ini angket memenuhi persyaratan validitas, pada dasarnya digunakan korelasi *Pearson*. Cara analisisnya dengan cara menghitung koefisien korelasi anatara 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 membadingkannya 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

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan tersebut valid (Supriyanto dan Maharani, 2013:48).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Supriyanto dan 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 tidak *reliable*.

3.8 Analisis Data

Sugiyono (2014: 147) menjelaskan dalam penelitian kuantutatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. 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 kuantitaif menggunakan statistik.

3.8.1 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

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

hasil *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal (Supriyanto dan 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 dan Machfudz, 2010: 256).

3.8.2 Analisis Jalur (*path analysis*)

Path analysis atau analisis jalur di gunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel (Supriyanto dan Maharani, 2013: 74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak laangsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 74). Masih menurut Riduwan 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 diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

terikat (*endogen*). Tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun dalam Supriyanto dan 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 (Stres Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
   b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (Stres Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) melalui variabel *intervening* (Beban Kerja).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Puskesmas Kendal Kerep

Puskesmas adalah unit pelaksana pembangunan kesehatan yang mandiri di wilayah kecamatan dalam arti puskesmas sebagai sarana pelayanan kesehatan tingkat pertama yang bertanggung jawab dan mempunyai kewenangan sejak perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan kesehatan di wilayah kerja sesuai dengan situasi, kondisi, kultur budaya dan potensi setempat serta mempunyai kewenangan dan kemampuan dalam mencari, menggali, dan mengelola sumberdaya.

UPT Puskesmas kendal kerep di jalan Sulfat 100 Kelurahan BunulrejoKecamatan Blimbing Kota Malang. UPT Puskesmas Kendal Kerep terletak di dataran tinggi dengan kondisi tanah yang subur serta letak yang strategis. UPT Puskesmas Kendal Kerep berdiri tahun 1982-1983 merupakan puskesmas pembantu dari puskesmas cisadea. Pada tahun 1984 puskesmas pembantu beralih fungsi menjadi puskesmas induk dengan nama puskesmas kendal kerep. Pada tahun 1987 puskesmas kendal kerep memiliki sebuah puskesmas pembantu yaitu puskesmas pembantu polehan.

Hingga tahun 1994 luas area puskesmas kendal kerep hanya seluas 57 M^2 Berturut-turut pada tahun 1994 puskesmas kendal kerep dilakukan perluasan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pembangunan antara lain pembangunan ruang poli gigi (9 M²), ruang tata usaha seluas 36 M². Pada tahun 1997dilakukan pembangunan ruang KIA dan Fisioterap seluas 65 M ² Serta membangun teras seluas 84 M², Tahun 2000 dibangun lagi sebuah gudang dan ruang komputer seluas 32 M ². Pada tahun 2007 dibangunlah puskesmas baru yang berada di sebelah barat puskesmas lama dengan luas 500 M² dan berlantai dua. Sejak akhir tahun 2008 semua kegiatan pelayanan dilaksanakan di puskesmas yang baru. Pada tahun 2011 bangunan puskesmas lama dibongkar dan dibuat bangunan baru yang peruntukannya digunakan sebagai unit rawat inap. Sejak awal tahun 2012 Unit Rawat Inap tersebut telah difungsikan. Untuk jam operasional layanan medis dan pelayanan pengobatan puskesmas kendal kerep kota malang jam 07.00 sampai jam 11.00, untuk jam kerjanya jam 07.00 sampai jam 16.00 untuk sift pagi, dan untuk sift sore jam 15.00-08.00 pagi.

Wilayah kerja Puskesmas Kendal Kerep terletak di sebelah utara kota Malang. Dengan luas wilayah 559 ha, dan berada di wilayah kecamatan blimbing yang terdiri dari 4 kelurahan yaitu:

a. Kelurahan Bunul Rejo : 200 ha, 21 RW, 135 RT
b. Kelurahan Kasatrian : 150 ha, 12 RW, 70 RT
c. Kelurahan Jodipan : 90 ha, 8 RW, 85 RT
d. Kelurahan Polehan : 118,6 ha, 7 RW, 65 RT

1. Batas Wilayah

a. Utara : Wilayah Puskesmas Cisadea Kelurahan Purwantoro
b. Selatan : Wilayah Puskesmas Kedung Kandang Kelurahan Kedung-Kandang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Timur : Wilayah Puskesmas Pandanwangi Kelurahan Pandan Wangi

d. Barat : Wilayah Puskesmas Kedung Kandang Kelurahan Kedung Kandang

2. Merupakan wilayah dataran tinggi

3. Bentuk permukaan tanah : Datar

4. Jumlah desa / kelurahan : 4 Kelurahan.

4.1.1.2 Visi dan Misi Puskesmas Kendal Kerep

1. VISI STRATEGIS

Dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, permasalahan, tantangan, dan peluang yang ada di puskesmas kendal kerep serta mempertimbangkan budaya yang hidup dalam masyarakat, maka visi yang direncanakan pada tahun 2016 sampai 2020 adalah :

- Mewujudkan masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat

Penjabaran makna dari visi diatas adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan : suatu tindakan untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan
2. Masyarakat : suatu kesatuan penduduk dengan segala potensi dalam sistem pemerintahan di wilayah kerja puskesmas kendal kerep
3. Mandiri : suatu keadaan dimana masyarakat mau dan mampu berperan serta secara aktif di dalam setiap usaha untuk meningkatkan derajad kesehatan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Hidup sehat : suatu keadaan dimana seseorang terbebas dari penyakit baik yang bersifat menular ataupun tidak menular serta terbebas dari kelainan kejiwaan.

Masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat adalah gambaran masyarakat di wilayah keja puskesmas kendalkerep yang mau dan mampu berperan serta secara aktif dalam setiap upaya kesehatan sehingga terwujud derajad kesehatan yang setinggi-tingginya.

2. MISI STRATEGIS

Misi adalah rumusan umum tentang upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi dengan mengantisipasi kondisi dan permasalahan yang ada serta memperhatikan tantangan ke depan dengan memperhitungkan peluang yang dimiliki.

Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan nyata bagi segenap komponen penyelenggara pemerintahan tanpa mengabaikan mandat yang diberikannya.

Untuk mencapai visi yang telah ditetapkan maka puskesmas kendal kerep merumuskan 4 misi sebagai berikut:

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan yang berkualitas dan komprehensif melalui upaya promotif dan prefentif dengan sasaran individu,keluarga, dan masyarakat. (Upaya Kesehatan Masyarakat)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bersifat kuratif dan rehabilitatif secara holistik melalui peningkatan pelayanan yang berkualitas (Upaya Kesehatan Masyarakat).
3. Menyelenggarakan administrasi dan manajemen yang bersifat transparan dan akuntabel.
4. Memelihara dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan secara merata dan terjangkau oleh masyarakat.

4.1.1.3 Struktur Organisasi Puskesmas Kendal Kerep

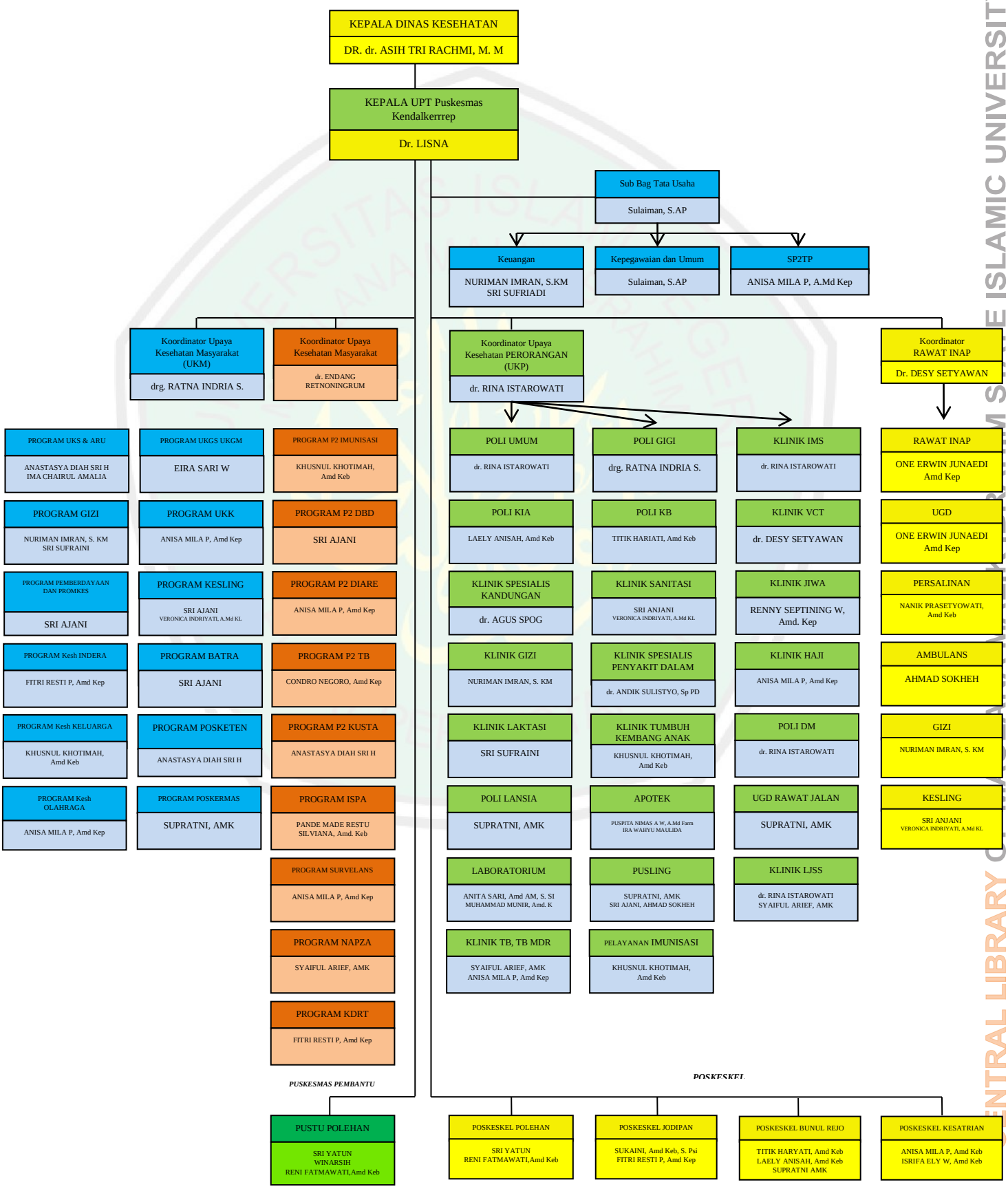
Adapun Struktur Organisasi Puskesmas Kendal Kerep adalah sebagai berikut :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

STRUKTUR ORGANISASI

UPT PUSKESMAS KENDALKERREP

(PERDA WALIKOTA MALANG No. 76 Th. 2008 Tgl. 28 Nopember 2008)



CENTRAL LIBRARY OF MALANG ISLAMIC UNIVERSITY

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang telah disebarkan kepada responden sejumlah 51 kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Kendal Kerep , penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 22- 25 Maret 2017 dengan jumlah sampel sebesar 51 responden. Untuk deskripsi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

No.	Deskripsi Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Usia Responden:		
	a. 21-25 Tahun	8	15,7%
	b. 26-30 Tahun	12	23,5%
	c. 31-35 Tahun	11	21,6%
	d. > 35Tahun	20	39,2%
	Jumlah	51	100%
2.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	13	25,5%
	b. Perempuan	38	74,5%
	Jumlah	51	100%
4.	Lama Kerja:		
	a. 0-4 Tahun	14	27,5%
	b. 5-9 Tahun	19	37,3%
	c. 10-14 Tahun	6	11,8%
	d. 15-19 Tahun	2	3,9%
	e. > 19 Tahun	10	19,6%
	Jumlah	51	100%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1.	21-25 Tahun	8	15,7%
2.	26-30 Tahun	12	23,5%
3.	31-35 Tahun	11	21,6%
4.	> 35 Tahun	20	39,2%
Total		**51**	**100%**

Sumber: Data primer diolah, April 2017

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 8 responden (15,7%), usia 26-30 tahun sebanyak 12 responden (23,5%), usia 31-35 tahun sebanyak 11 responden (21,6%), usia >35 tahun sebanyak 20 responden (39,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Puskesmas Kendal Kerep Berusia > 35 Tahun.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	13	25,5 %
2.	Perempuan	38	73,5%
Total		**51**	**100%**

Sumber: Data primer diolah, April 2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 13 (25,5%) sedangkan responden perempuan sebanyak 37 (73,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Puskesmas Kendal Kerep mayoritas berjenis kelamin perempuan.

3. Distribusi Berdasarkan Lama Kerja

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	0-4 Tahun	14	27,5%
2	5-9 Tahun	19	37,3%
3	10-14 Tahun	6	11,8%
4	15-19 Tahun	2	3,9%
5	> 19 Tahun	10	19,6%
Total		**51**	**100%**

Sumber: Data primer diolah, April 2017

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja pada Puskesmas Kendal Kerep selama 0-4 tahun sebanyak 14 responden (27,5%), 5-9 tahun sebanyak 19 responden (37,3%), 10-14 tahun sebanyak 6 responden (11,8%), 15-19 tahun sebanyak 2 responden (3,9 %), >19 tahun sebanyak 10 responden (19,6%). Berdasarkan paparan data diperoleh informasi bahwa 37,3% karyawan Puskesmas Kendal Kerep tergolong masih baru sehingga membutuhkan pelatihan dan pembelajaran terlebih dahulu dari pihak Puskesmas.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.3 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan peneliti. Melalui pemberian skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengkategorikan distribusi jawaban responden maka peneliti menilai jawaban responden menggunakan rumus yang dijelaskan oleh Zulfikar & Budiantara (2014: 2) sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Penguasaan} = \frac{Jumlah\ skor\ jawaban}{Jumlah\ skor \times 5} \times 100\%$$

Arti tingkat penguasaan yang diperoleh:

85% - 100% = Sangat baik

70% - 84% = Baik

55% - 69% = Cukup

0% - 54% = Kurang

4.1.3.1 Distribusi Stres Kerja (X)

Variabel Stres Kerja dalam penelitian ini diukur dengan 11 butir pertanyaan yaitu berhubungan dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan yang diberikan berdasarkan dari jawaban 51 responden karyawan Puskesmas Kendal Kerep . Distribusi variabel Stres Kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.5

Hasil Distribusi Stres Kerja (X)

ITEM	FREKUENSI RESPONDEN					TOTAL	PERSENT FREKUENSI					TOTAL
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
X.1.1	0	7	12	21	11	51	0	13,7	23,5	41,2	21,6	100%
X.1.2	0	12	17	19	3	51	0	23,5	33,3	37,3	5,9	100%
X.2.1	3	31	13	4	0	51	5,9	60,8	25,5	7,8	0	100%
X.2.2	3	24	19	5	0	51	5,9	47,1	37,3	9,8	0	100%
X.3.1	5	24	20	2	0	51	9,8	47,1	39,2	3,9	0	100%
X.3.2	7	39	5	0	0	51	13,7	76,5	9,8	0	0	100%
X.4.1	3	19	23	6	0	51	5,9	37,3	45,1	11,8	0	100%
X.4.2	0	10	26	15	0	51	0	19,6	51,0	29,4	0	100%
X.5.1	5	32	9	4	1	51	9,8	62,7	17,6	7,8	2,0	100%
X.5.2	4	20	19	8	0	51	7,8	39,2	37,3	15,7	0	100%
X.5.3	0	1	13	22	15	51	0	2,0	25,5	43,1	29,4	100%

Sumber: Data primer diolah, April 2017

Berdasarkan informasi pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa 51 responden dalam penelitian ini menunjukkan jawaban responden sebagai berikut karyawan mendapatkan Tingkat kelelahan fisik yang berlebihan yang sesuai (X.1.1) 7 Responden menjawab tidak setuju (13,7), 12 responden menjawab Netral (23,5), 21 responden menjawab setuju (41,2), 11 responden menjawab sangat setuju (21,6). Karyawan mendapatkan Pekerjaan yang diberi menguras tenaga (X.1.2) 12 Responden menjawab tidak setuju (23,5), 17 responden menjawab netral (33,3), 19 responden menjawab setuju (37,3), 3 responden menjawab sangat setuju (5,9). Karyawan merasa kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan (X.2.1), 3 responden menjawab sangat tidak setuju (5,9), 31 responden menjawab tidak setuju (60,8), 13 responden menjawab netral (25,5), 4 responden menjawab setuju (7,8),. Karyawan mendapatkan ketergantungan dalam menyelesaikan tugas (X.2.2), 3 responden menjawab sangat tidak setuju (5,9), 24

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

responden menjawab tidak setuju (47,1), 19 responden menjawab netral (37,3), 5 responden menjawab setuju (9,8). Karyawan tidak bisa mengatasi konflik yang terjadi antar rekan kerja (X.3.1), 5 responden menjawab sangat tidak setuju (9,8), 24 responden menjawab tidak setuju (47,1), 20 responden menjawab netral (39,2), 2 responden menjawab setuju (3,9). Karyawan kurang siap apabila harus bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan (X.3.2), 7 Responden menjawab sangat tidak setuju (13,7), 39 responden menjawab tidak setuju (76,5), 5 responden menjawab netral (9,8). Pada item Tugas- tugas yang ada dalam struktur organisasi tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan (X.4.1), 3 responden menjawab sangat tidak setuju (5,9), 19 responden menjawab tidak setuju (37,3), 23 responden menjawab netral (45,1), 6 responden menjawab setuju (11,8). Karyawan selalu hadir tepat waktu saat diadakan rapat tiap bulan (X.4.2), 10 Responden menjawab tidak setuju (19,6), 26 responden menjawab netral (51,0), 15 responden menjawab setuju (29,4). Pada item komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan tidak terjalin dengan baik (X.5.1), 5 Responden menjawab sangat tidak setuju (9,8), 32 responden menjawab tidak setuju (62,7), 9 responden menjawab netral (17,6), 4 responden menjawab setuju (7,8), 1 responden menjawab sangat setuju (2,0), item saya terkadang merasa binggung dengan tugas yang diberikan oleh atasan saya (X.5.2), 4 Responden menjawab sangat tidak setuju (7,8), 20 responden menjawab tidak setuju (39,2), 19 responden menjawab netral (37,3), 8 responden menjawab setuju (15,7). Pada item kinerja dapat terlaksana dengan baik karena adanya manajemen yang baik dan dukungan antar sesama rekan kerja (X.5.3), 1 responden menjawab tidak

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

setuju (2,0), 13 responden menjawab netral (25,5), 22 responden menjawab setuju (43,1), 15 responden menjawab sangat setuju (29,4).

3.1.3.2 Distribusi Variabel Beban Kerja (Z)

Variabel Beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan 8 butir pertanyaan yaitu berhubungan dengan beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis yang diberikan berdasarkan dari jawaban 51 responden karyawan Puskesmas Kendal Kerep beban kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Distribusi Variabel Beban Kerja (Z)

	FREKUENSI RESPONDEN					TOTAL	PERSENT FREKUENSI					TOTAL
ITEM	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
Z.1.1	0	9	12	29	1	51	0	17,6	23,5	56,9	2,0	100%
Z.1.2	0	12	20	17	2	51	0	23,5	39,2	33,3	3,9	100%
Z.2.1	0	13	26	10	2	51	0	25,5	51,0	19,6	3,9	100%
Z.2.2	2	30	11	7	1	51	3,9	58,8	21,6	13,7	2,0	100%
Z.2.3	9	32	10	0	0	51	17,6	62,7	19,6	0	0	100%
Z.3.1	0	5	21	22	3	51	0	9,8	41,2	43,1	5,9	100%
Z.3.2	1	7	25	15	3	51	2,0	13,7	49,0	29,4	5,9	100%
Z.3.3	0	20	14	17	0	51	0	39,2	27,5	33,3	0	100%

Sumber: Data primer diolah, April 2017

Berdasarkan informasi pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa 51 responden dalam penelitian ini menunjukkan jawaban responden sebagai berikut saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan harus berpacu dengan waktu (Z.1.1), 9 Responden menjawab tidak setuju (17,6), 12 responden menjawab Netral (23,5), 29 responden menjawab setuju (56,9), 1 responden menjawab sangat setuju (2,0). Pada Item Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan harus dilakukan secepat mungkin (Z.1.2), 12 responden menjawab Tidak Setuju (23,5), 20 responden menjawab Netral (39,2), 17 responden menjawab setuju (33,3), 2 responden menjawab sangat setuju (3,9). Pada item selama ini saya merasa beban kerja yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

terlalu banyak (Z.2.1), 13 responden menjawab tidak setuju (25,5), 26 responden menjawab netral (51,0), 10 responden menjawab setuju (19,6),2 Responden menjawab sangat setuju (3,9). Item saya merasa keterampilan yang saya miliki jarang digunakan (Z.2.2), 2 responden menjawab sangat tidak setuju (3,9), 30 responden menjawab tidak setuju (58,8), 11 responden menjawab netral (21,6), 7 responden menjawab setuju (13,7). 1 responden menjawab sangat setuju (2,0). Item saya jenuh harus bersikap ramah setiap hari (Z.2.3), 9 responden menjawab sangat tidak setuju (17,6), 32 responden menjawab tidak setuju (62,7), 10 Responden menjawab netral (19,6).item saya sulit berkonsentrasi apabila pekerjaan terlalu banyak (Z.3.1), 5 Responden menjawab tidak setuju (9,8), 21 Responden menjawab netral (41,2),22 responden menjawab setuju (43,1), 3 responden menjawab sangat setuju (5,9). Pada item beban kerja saya yang terlalu tinggi membuat saya terbiasa bekerja keras (Z.3.2), 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2,0), 7 responden menjawab tidak setuju (13,7), 25 responden menjawab netral (49,0), 15 Responden menjawab setuju (29,4), 3 responden menjawab sangat setuju (5,9). Pada item ketidaksesuaian pendapat dengan rekan kerja membuat beban pekerjaan saya semakin berat (Z.3.3), 20 Responden menjawab tidak setuju (39,2), 14 responden menjawab netral (27,5), 17 responden menjawab setuju (33,3).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.3.3 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7
Hasil Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	FREKUENSI RESPONDEN					TOTAL	PERSENT FREKUENSI					TOTAL
ITEM	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
Y.1.1	0	1	6	34	10	51	0	2,0	11,8	66,7	19,6	100%
Y.1.2	0	0	2	40	9	51	0	0	3,9	78,4	17,6	100%
Y.1.3	1	4	21	24	1	51	2,0	7,8	41,2	47,1	2,0	100%
Y.2.1	0	3	24	22	2	51	0	5,9	47,1	43,1	3,9	100%
Y.2.2	0	0	12	37	2	51	0	0	23,5	72,5	3,9	100%
Y.2.3	0	1	10	38	2	51	0	2,0	19,6	74,5	3,9	100%
Y.3.1	0	2	16	30	3	51	0	3,9	31,4	58,8	5,9	100%
Y.3.2	0	27	15	8	1	51	0	52,9	29,4	15,7	2,0	100%

Sumber: Data primer diolah, April 2017

Berdasarkan informasi pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa 51 responden dalam penelitian ini menunjukkan jawaban responden sebagai berikut kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan (Y.1.1), 1 Responden menjawab tidak setuju (2,0), 6 responden menjawab Netral (11,8), 34 responden menjawab setuju (66,7), 10 responden menjawab sangat setuju (19,6). Pada Item Saya Mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab (Y.1.2), 2 responden menjawab netral (3,9), 40 responden menjawab setuju (78,4), 9 responden menjawab sangat setuju (17,6), Pada item saya bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Y.1.3), 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2,0), 4 responden menjawab tidak setuju (7,8), 21 responden menjawab netral (41,2), 24 responden menjawab setuju (47,1),1 Responden menjawab sangat setuju (2,0). Pada item saya selalu mencapai target yang telah ditentukan (Y.2.1) , 3 responden menjawab tidak setuju (5,9), 24 responden menjawab Netral (47,1), 22 responden menjawab setuju (43,1), 2 responden menjawab sangat setuju (3,9).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Item saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditentukan (Y.2.2), 12 responden menjawab netral (23,5), 37 responden menjawab setuju (72,5), 2 Responden menjawab sangat setuju (3,9). Pada item saya Siap melakukan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan (Y.2.3), 1 Responden menjawab tidak setuju (2,0), 10 Responden menjawab netral (19,6) ,38 responden menjawab setuju (74,5), 2 responden menjawab sangat setuju (3,9). Pada item saya siap dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam kondisi apapun (Y.3.1), 2 responden menjawab tidak setuju (3,9), 16 responden menjawab netral (31,4), 30 responden menjawab setuju (58,8), 3 Responden menjawab sangat setuju (5,9). Pada item Saya merasa tidak mampu dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan (Y.3.2), 27 Responden menjawab tidak setuju (52,9), 15 responden menjawab netral (29,4), 8 responden menjawab setuju (15,7), 1 Responden menjawab sangat setuju (2,0).

4.1.4 Hasil Uji Instrumen

4.1.4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen menggunakan metode Korelasi Product Moment yaitu membandingkan nilai koefisien korelasi (r-hitung) dengan nilai r-tabel pada taraf nyata alpha 5%. Item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel atau nilai signifikansi < taraf nyata alpha 5%. Hasil pengujian validitas instrumen disajikan sebagai berikut.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.8
Uji Validitas Instrumen Stress Kerja (X)

Item	r hitung	r tabel	p-value	Keterangan
1	0,597	0,276	0,000	Valid
2	0,617	0,276	0,001	Valid
3	0,465	0,276	0,000	Valid
4	0,462	0,276	0,000	Valid
5	0,496	0,276	0,000	Valid
6	0,430	0,276	0,000	Valid
7	0,501	0,276	0,000	Valid
8	0,471	0,276	0,000	Valid
9	0,587	0,276	0,000	Valid
10	0,534	0,276	0,000	Valid
11	0,496	0,276	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, April 2017

Hasil uji validitas instrumen Stress Kerja menunjukkan nilai koefisien Korelasi Product Moment (r hitung) pada semua item pernyataan lebih besar dari r tabel atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5%, artinya semua item pernyataan instrumen Stress Kerja adalah valid dan dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya.

Tabel 4.9
Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (Z)

Item	r hitung	r tabel	p-value	Keterangan
1	0,722	0,276	0,000	Valid
2	0,511	0,276	0,000	Valid
3	0,701	0,276	0,000	Valid
4	0,519	0,276	0,000	Valid
5	0,524	0,276	0,000	Valid
6	0,497	0,276	0,002	Valid
7	0,576	0,276	0,000	Valid
8	0,555	0,276	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, April 2017

Hasil uji validitas instrumen Beban Kerja menunjukkan nilai koefisien Korelasi Product Moment (r hitung) pada semua item pernyataan lebih besar dari r

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tabel atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5%, artinya semua item pernyataan instrumen Beban Kerja adalah valid dan dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya.

Tabel 4.10
Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r tabel	p-value	Keterangan
1	0,519	0,276	0,000	Valid
2	0,605	0,276	0,000	Valid
3	0,648	0,276	0,000	Valid
4	0,733	0,276	0,000	Valid
5	0,701	0,276	0,000	Valid
6	0,564	0,276	0,000	Valid
7	0,701	0,276	0,000	Valid
8	0,537	0,276	0,000	Valid

Hasil uji validitas instrument Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien Korelasi Product Moment (r hitung) pada semua item pernyataan lebih besar dari r tabel atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5%, artinya semua item pernyataan instrument Kinerja Karyawan adalah valid dan dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya.

4.1.4.2Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrument penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas instrument disajikan sebagai berikut.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stress Kerja (X)	0,724	Reliabel
Beban Kerja (Z)	0,709	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,763	Reliabel

Hasil uji reliabilitas instrumen Stress Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan didapatkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen adalah reliabel dan dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan sebagai syarat agar model path layak untuk digunakan. Asumsi yang digunakan antara lain normalitas dan linieritas.

4.1.5.1.Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi atau path, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual regresi menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, apabila probabilitas hasil uji lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.12

Hasil Uji Asumsi Normalitas

Persamaan Struktural	Kolmogorov-Smirnov Z	Keterangan
X → Z	0,571	Normalitas Terpenuhi
X dan Z → Y	0,746	Normalitas Terpenuhi

Sumber : Data Primer diolah April 2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

4.1.5.2.Hasil Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation yaitu gambar hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai Sig f < 0,05, maka variabel X tersebut memiliki linier dengan Z, Variabel X linier terhadap Y, dan Variabel Z terhadap Y. Hasil uji Linieritas dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Pengaruh	sig	Keterangan
X → Z	0,000	Linier
X → Y	0,000	Linier
Z → Y	0,000	Linier

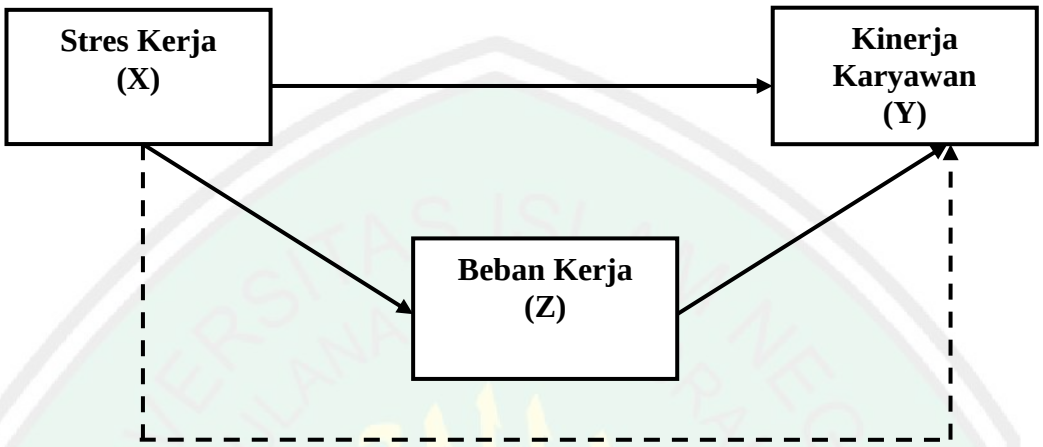
Sumber : Data Primer diolah April 2017

Hasil uji linieritas menunjukkan p-value masing-masing hubungan lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan bahwa antar variabel tersebut terdapat hubungan yang linier atau dengan kata lain asumsi linieritas terpenuhi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.6 Hasil Analisis Jalur

4.1.6.1 Menentukan Diagram Jalur



Gambar 4.1
Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian

Pengujian model jalur (*path*) 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 Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung dan tidak langsung melalui Beban kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

4.1.6.2 Perhitungan Koefisien Jalur (Uji Signifikansi)

Tabel 4.14
Pengaruh Antar Variabel

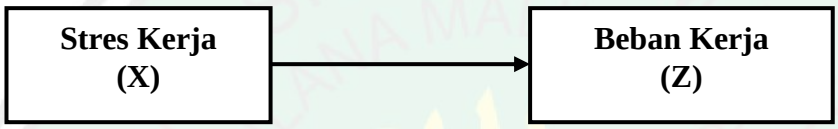
Pengaruh	Beta	t-hitung	Sig	R^2
X → Z	0,589	5,098	0,000	34,7%
X → Y	-0,400	-2,958	0,005	23,3%
Z → Y	-0,332	-2,455	0,018	19,4%

Sumber : Data Primer diolah April 2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam penelitian ini akan dilakukan dua model pengujian. Model yang pertama adalah melihat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan model yang kedua yaitu untuk melihat pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penjelasan mengenai model pengujian akan dijelaskan sebagai berikut:

Model 1: Stres Kerja Terhadap Beban Kerja



Gambar 4.2
Model Penelitian 1

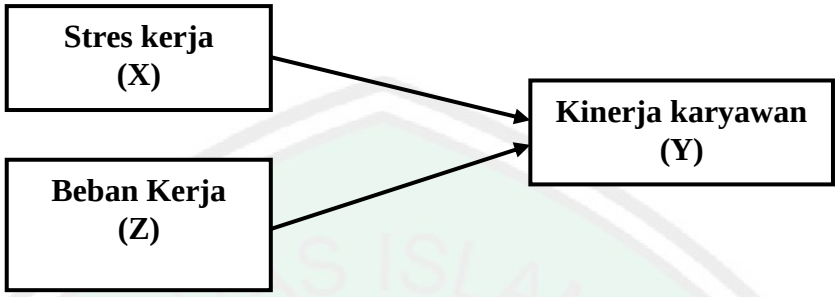
Persamaan jalur yang terbentuk yaitu:

$$Z = 0{,}589\ X + e1$$

Nilai *Standardized Coefisien Beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel Stres Kerja terhadap Beban kerja sebesar 0,589 dan nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap beban kerja. Artinya bahwa perubahan sebesar 34,7% pada beban Kerja disebabkan oleh perubahan stres kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

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



Gambar 4.3
Model Penelitian 2

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu:

$$Y = -0{,}400\ X + -0{,}332\ Z + e2$$

Nilai *Standardized Coefisien Beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel stres kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,400 dan nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai *Standardized Coefisien Beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel Beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,322 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 dan Negatif terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.6.3 Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

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

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1) Pengaruh variabel stres kerja terhadap beban kerja

X ⟶ Y = -0,400

2) Pengatuh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan

Z ⟶ Y = -0,332

3) Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan

X ⟶ Z = 0,589

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect)*

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

Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Beban Kerja

X⟶ Z ⟶Y = (0,589 x (-0,332)) = -0,196

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Untuk menghitung pengaruh total (*Total Effect*) formula yang digunakan dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.15
Pengaruh Total

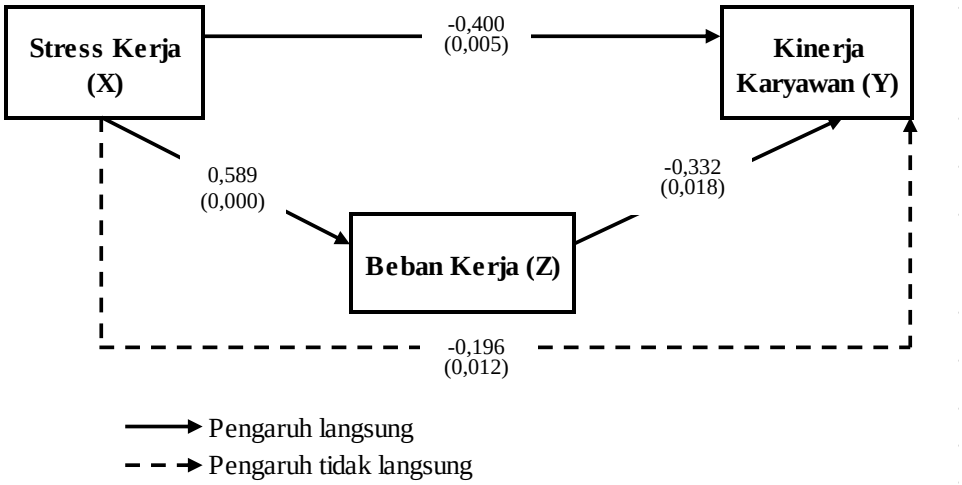
Variabel Independen	Pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan	Pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui beban Kerja	Pengaruh Total
Stres kerja (X)	-0,400	-0,196	-0,596

Sumber: Data Primer diolah, April 2017

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.4 Hasil Analisis Jalur

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



4.2 Pembahasan

4.2.2 Pengaruh Langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kendal Kerep kota malang, hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefisien Beta* yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar Hasil pengujian menunjukkan t-hitung (2,958) lebih besar dari t-tabel (2,011) atau p-value (0,005) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Stress Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun atau sebaliknya semakin rendah Stress Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil penelitian ini mendukung teori oleh Menurut Handoko (2008:200) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya. Jadi apabila semakin tinggi stres yang dialami karyawan akan semakin menurun kinerjanya atas prestasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hulaifah Gaffar pada tahun (2012) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Hermita (2011) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Syahid Athar (2011:300), ada beberapa cara mengatasi stres menurut pandangan islam yaitu:

1. Memperbanyak Dzikir (mengingat Allah)

الَّذِينَ آمَنُواْ وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُم بِذِكْرِ اللّهِ أَلاَ بِذِكْرِ اللّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya:"(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tentram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah-lah hati menjadi tentram." (Ar-ra'ad/13:28).

2. Memperbanyak Sholat dan Do'a Mereka :

يَا أَيُّهَا الَّذِيْنَ آمَنُوا اسْتَعِيْنُوْا بِالصَّبْرِ وَ الصَّلاَةِ إِنَّ اللهَ مَعَ الصَّابِرِيْن

Artinya:" Hai orang-orang yang beriman, mintalah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan (mengerjakan)shalat, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar". (al-Baqarah/2:153).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari ayat diatas dapat diambil pengertian bahwasannya islam mengajarkan kita apabila kita mengalami stres dalam bekerja kita dianjurkan untuk selalu mengingat Allah dengan banyak berdzikir dan memperbanyak sholat dan berdoa agar hati kita menjadi tentram.

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

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Mengenai pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Beban kerja dapat diketahui dengan mengalikan hasil pengaruh variabel stres kerja terhadap Kinerja karyawan dan hasil pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga pengaruh tidak langsung yang didapat yaitu -0,196.

Nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050), maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dengan arah negatif antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Beban Kerja. Artinya, apabila Stress Kerja semakin tinggi diikuti dengan Beban Kerja yang semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun. Sebaliknya apabila Stress Kerja semakin rendah diikuti dengan Beban Kerja yang semakin menurun maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2000) menjelaskan penyebab munculnya stres kerja adalah beban yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung, konflik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustasi dalam bekerja.

Dalam islam pekerjaan mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup. Pada sisi yang lain, bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya, sehingga pekerjaan menjadi beban bagi yang bersangkutan. Dengan demikian, manusia membutuhkan istirahat yang cukup untuk bisa terus melakukan aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan apa yang beritahukan Allah dalam firman-Nya sebagai berikut :

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِبَاساً وَالنَّوْمَ سُبَاتاً وَجَعَلَ النَّهَارَ نُشُوراً

Artinya : Dan Dia-lah yang Menjadikan malam untukmu (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia Menjadikan siang untuk bangkit berusaha (Al-Furqan Ayat 47)

فَالِقُ الإِصْبَاحِ وَجَعَلَ اللَّيْلَ سَكَناً وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ حُسْبَاناً ذَلِكَ تَقْدِيرُ الْعَزِيزِ الْعَلِيمِ

Artinya :Dia Menyingsingkan pagi dan Menjadikan malam untuk beristirahat, dan (Menjadikan) matahari dan bulan untuk perhitungan. Itulah ketetapan Allah Yang Maha Perkasa, Maha Mengetahui (Al-An'am Ayat 96)

Berdasarkan beberapa ayat diatas diketahui bahwa setiap waktu mempunyai fungsi masing-masing dimana siang untuk bekerja dan berusaha sedangkan malam waktu untuk istirahat. Allah selalu melarang hambanya untuk menghindari hal-hal yang berlebihan, jangan sampai aktifitas yang kita lakukan melebihi batas batas hingga akhirnya kita seakan-akan mendzalimi diri kita sendiri.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Kendal Kerep kota malang, hal ini dapat dilihat dari nilai Standardized Coefisien Beta yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.maka disimpulkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Stress Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun atau sebaliknya semakin rendah Stress Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
2. Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui beban kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Kendal Kerep kota Malang. Mengenai pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Beban kerja dapat diketahui dengan mengalikan hasil pengaruh variabel stres kerja terhadap Kinerja karyawan dan hasil pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga pengaruh tidak langsung.

Maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dengan arah negatif antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Beban

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kerja. Artinya, apabila Stress Kerja semakin tinggi diikuti dengan Beban Kerja yang semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun. Sebaliknya apabila Stress Kerja semakin rendah diikuti dengan Beban Kerja yang semakin menurun maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi Puskesmas Kendal Kerep

   Bagi Puskesmas Kendal Kerep yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawannya karena tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi hasil kinerjanya, karena adanya beban yang terlalu banyak membuat kinerja karyawan semakin menurun.

2. Bagi Akademis

   Bagi para akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk mengembangkan literatur manajemen sumber daya manusia. Disamping itu, hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan. Sehingga diharapkan dapat mendorong adanya penelitian lain khususnya pada stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui beban kerja. Dan hendaknya bisa menambah variabel lain atau ditempat yang berbeda.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahnya.

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Astianto, Anggit. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.* Vol: 3 No. 7

Deguci, Era Erman. 2013. Keterkaitan Antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperindag dan Pasar Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal KBP*. Vol: 1 No. 2

Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. BANK MANDIRI (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makasar. *Skripsi* tidak diteritkan. Universitas Hasanuddin, Makasar

Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. BPFE

Haryanti, dkk. 2013. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan.* Vol: 1 No. 1

Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. *Skripsi* tidak diterbitkan. Universitas Hasanuddin, Makasar

Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Jakarta: Ghalia Indonesia

Masyhuri,. Zainuddin. 2008. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.

Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Naseem, Abeer and Ahmed, Mahira. *2014. Relationship Between Work Stress and Aggression Among Employees of the Resource Group (TRG). European Scientific Journal.* ISSN: 1857 – 788

Naqvi, Syed Mubasher Hussain .2013. Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness.* Vol: 5 No. 3

Prihatini, Lilis Dian. 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesisi* tidak diterbitkan. Universitas Sumatera, Medan

Riva'I, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Robbins. S. P. 2001. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT Macan Jaya Cemerlang

Sailaxmi. 2015. *Impact of a stress management program on stress perception of nurses working with psychiatric patients* Vol.14.

Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta :FE UI

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN.* Yogyakart

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, Achmad S. dan Machfudz, Mashuri. 2010. *Metodologi Riset sManajemen Sumber Daya Manusia.* Malang: UIN Maliki Press.

Supriyanto, Achmad S. dan Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang: UIN Maliki Press.

Sutrisno, Edi. 2012. *Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan* pada Madrasah Aliyah Demak. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Syahid Athar. 2011. *Islam Perspective in the Stress Management In Journal Rabitan Al-Islami*

Vaitzhal, Rivai dan Deddy Mulayadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Prasada.

Warr, P. 2002. *Psycology At Work*.5th Ed. England: Penguin Books

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

Yo, Putu Melati Purbaninggrat dan Surya, Ida Bagus Ketut. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud.* Vol: 4 No. 5

Zainal, dkk. 2009. *Islamic Human Capital Management.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 1

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Bapak/Ibu/ Saudara (i) yang terhormat,

Guna penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program S1 pada Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung dalam penelitian ini. Demi tercapainya tujuan penelitian mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Kuesioner dan hasil penelitian ini tidak akan dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya, karena data ini hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu.Saudara/i, yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini, menyusun mengucapkan banyak terimakasih dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/i.

Peneliti

Rossy Trisna Arismayanti

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ANGKET PENELITIAN

No:

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BEBAN KERJA PADA PUSKESMAS KENDAL KEREP SULFAT KOTA MALANG.

A. PROFIL RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin :

   a. Pria b. Wanita
3. Usia : 1. < 21 tahun 3. 26-30 tahun 5. >35 tahun

   2. 21-25 tahun 4. 31-35 tahun
4. Masa Kerja :.....tahun
5. Bagian/Jabatan :.....

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pertanyaan. Silahkan anda memberikan tanda *checklist* (√) pada kotak jawaban yang anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau tidak setujuan anda terhadap tersebut.

Keterangan:

SS	= Sangat Setuju	(5)
S	= Setuju	(4)
N	= Nentral	(3)
TS	= Tidak Setuju	(2)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(1)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Tingkat kelelahan fisik yang saya rasakan saat melaksanakan tuntutan tugas yang berlebihan					
2	Pekerjaan yang diberikan menguras tenaga					
3	Saya merasa kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.					
4	Saya tidak bisa mengatasi konflik yang terjadi antar rekan kerja					
5	Tugas-tugas yang ada dalam struktur organisasi tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan.					
6	Komunikasi antara pemimpin dan bawahan tidak terjalin dengan baik.					
7	Saya kurang siap apabila saya harus bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
9	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab					
10	saya bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
11	Saya selalu mencapai target yang telah ditentukan.					
12	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan standar kinerja yang ditentukan					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
13	saya siap melakukan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan					
14	Saya siap dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam kondisi apapun.					
15	Saya merasa tidak mampu dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan					
16	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan harus berpacu dengan waktu (deadline)					
17	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan harus dilakukan dengan secepat mungkin					
18	Selama ini saya merasa beban kerja yang terlalu banyak					
19	Saya merasa keterampilan yang saya miliki jarang digunakan					
20	Saya jenuh harus bersikap ramah setiap hari					
21	Saya terkadang merasa binggung dengan tugas yang diberikan oleh atasan saya.					
22	Saya selalu hadir tepat waktu saat diadakan rapat tiap bulan					
23	Dalam melakukan tugas saya jarang melakukan kesalahan					
24	Waktu istirahat saya selalu saya gunakan untuk bekerja					
25	Saya sulit berkonsentrasi apabila pekerjaan terlalu banyak					
26	Beban kerja saya yang terlalu tinggi membuat saya terbiasa bekerja keras					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
27	Ketidaksesuaian pendapat dengan rekan kerja membuat beban pekerjaan saya semakin berat					
28	Saya merasakan mempunyai ketergantungan dalam menyelesaikan tugas.					
29	Saya merasa lelah dengan pekerjaan saya					
30	Kinerja saya dapat terlaksana dengan baik karena adanya manajemen yang baik dan dukugan antara sesama rekan kerja					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 2

Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Stres Kerja (X)

Stress Kerja											
X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	X5.3	X
3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	5	29
5	4	2	3	2	2	2	3	2	2	5	32
5	4	3	2	3	2	3	4	2	3	5	36
5	4	2	2	1	2	3	3	3	2	4	31
3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	5	29
4	3	2	4	2	2	3	3	1	2	5	31
3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	28
3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	5	29
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	5	29
3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	5	29
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	24
5	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	35
4	5	3	3	2	2	3	4	2	3	4	35
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	35
4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	4	30
3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	4	31
5	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	35
4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	5	31
2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	34
4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	34
2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	30
5	4	1	1	1	1	3	4	3	3	4	30
5	4	2	3	3	2	3	4	2	2	4	34
4	3	2	3	2	1	2	3	3	3	5	31
4	3	2	4	1	1	2	3	2	1	3	26
5	4	2	2	3	2	4	4	2	3	4	35
5	5	4	3	3	2	4	3	2	4	4	39
2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	3	22
4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	29
4	2	3	2	4	2	3	3	4	2	4	33
4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	39
3	4	3	4	3	2	2	3	2	3	5	34
4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	31
2	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	28
3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	25
4	4	2	3	4	2	2	4	2	2	4	33
4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	35

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	30
2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	18
2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	27
3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	23
4	4	1	3	3	2	2	4	2	2	5	32
4	3	2	2	1	1	1	2	1	4	3	24
4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	27
4	4	2	3	1	2	1	4	3	2	4	30
4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	37
3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	5	29
5	4	2	3	3	2	2	4	5	3	5	38
4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	29
4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	28
5	5	3	3	3	2	3	3	2	3	5	37

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 3

Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Beban Kerja (Z)

Beban Kerja								
Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z3.1	Z3.2	Z3.3	Z
4	4	3	2	1	4	3	3	24
4	3	2	5	2	4	3	2	25
3	3	3	2	2	4	3	3	23
3	2	2	2	1	3	3	2	18
4	4	2	2	2	4	2	2	22
3	2	4	2	1	4	3	3	22
4	3	4	2	2	2	3	4	24
4	3	3	2	2	4	3	4	25
4	3	3	2	2	4	3	4	25
4	3	3	2	2	4	3	4	25
4	3	3	2	2	4	3	4	25
4	4	4	2	2	4	4	2	26
4	3	3	2	2	4	3	4	25
3	3	3	4	3	3	3	4	26
3	2	3	2	3	3	3	3	22
3	3	3	2	2	2	3	3	21
3	3	3	2	2	4	3	4	24
4	4	2	2	2	3	3	4	24
4	4	3	3	2	3	4	3	26
4	4	3	3	2	3	4	3	26
5	5	3	3	3	3	5	4	31
3	3	3	3	2	3	3	3	23
4	4	4	3	2	3	3	2	25
4	4	4	4	2	4	2	2	26
4	3	3	2	2	4	3	4	25
3	4	2	3	2	3	4	2	23
4	4	4	4	2	5	5	4	32
2	2	2	2	2	4	4	2	20
2	4	3	1	1	2	5	2	20
4	4	4	3	2	4	4	3	28
4	4	5	3	2	4	4	4	30
4	5	3	2	3	2	2	2	23
4	4	2	2	1	3	4	2	22
4	2	3	1	1	3	4	3	21
4	4	4	3	3	3	4	3	28
3	3	2	2	1	3	3	3	20
4	3	5	3	3	4	4	4	30

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3	3	3	2	2	3	3	3	22
2	2	2	2	2	3	2	2	17
2	2	2	2	2	3	2	2	17
2	2	3	2	2	2	3	2	18
3	2	3	2	2	3	3	4	22
2	3	2	2	1	3	1	2	16
2	2	3	4	3	5	4	2	25
2	2	3	4	2	4	3	3	23
4	3	4	4	3	5	3	4	30
2	2	2	3	2	3	2	2	18
4	3	4	2	2	4	4	4	27
4	4	2	2	1	4	2	2	21
4	4	3	2	3	3	4	2	25
4	3	3	4	3	4	4	2	27

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 4

Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan								
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y
5	4	4	3	4	3	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	2	30
4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	2	30
4	4	3	3	4	4	4	2	28
4	4	3	3	4	4	4	2	28
4	4	3	3	4	4	4	2	28
4	4	3	3	4	4	3	3	28
4	4	3	3	4	4	4	2	28
4	4	3	3	4	4	4	2	28
4	4	3	3	4	4	3	3	28
5	4	1	4	4	4	3	2	27
4	4	3	4	4	4	4	2	29
2	3	3	3	3	3	2	3	22
4	4	3	3	4	4	4	2	28
4	4	4	4	4	4	4	2	30
4	4	4	4	4	4	4	2	30
4	4	4	4	4	4	4	2	30
4	4	3	3	3	3	4	3	27
4	4	2	3	4	4	4	2	27
4	4	4	4	4	4	3	2	29
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	2	30
3	4	4	4	3	4	3	2	27
4	4	4	3	4	4	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	2	30
4	4	3	2	3	3	3	3	25
3	4	4	4	4	4	3	2	28
4	5	4	4	4	4	3	2	30
4	4	3	3	3	3	3	3	26
4	3	3	3	3	4	2	3	25
4	4	3	3	4	4	3	2	27
5	4	4	3	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	5	3	3	4	4	4	3	31
5	5	2	3	3	4	4	3	29

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4	4	2	2	4	4	4	2	26
4	4	3	3	3	4	4	2	27
5	5	4	4	5	5	4	4	36
5	5	4	5	4	4	4	4	35
4	5	4	4	4	4	4	4	33
3	4	4	4	4	3	4	4	30
5	5	4	4	4	3	5	4	34
3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	2	2	3	3	4	3	25
5	4	3	3	3	4	3	2	27
3	4	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	3	3	4	2	3	2	25

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 5

Derkripsi Responden

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	8	15.7	15.7	15.7
	26-30	12	23.5	23.5	39.2
	31-35	11	21.6	21.6	60.8
	>35	20	39.2	39.2	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	13	25.5	25.5	25.5
	perempuan	38	74.5	74.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4	14	27.5	27.5	27.5
	5-9	19	37.3	37.3	64.7
	10-14	6	11.8	11.8	76.5
	15-19	2	3.9	3.9	80.4
	>19	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 6

Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X)

Statistics

Statistics

		X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	X5.3
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	13.7	13.7	13.7
	N	12	23.5	23.5	37.3
	S	21	41.2	41.2	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	23.5	23.5	23.5
	N	17	33.3	33.3	56.9
	S	19	37.3	37.3	94.1
	SS	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.9	5.9	5.9

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	TS	31	60.8	60.8	66.7
	N	13	25.5	25.5	92.2
	S	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.9	5.9	5.9
	TS	24	47.1	47.1	52.9
	N	19	37.3	37.3	90.2
	S	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.8	9.8	9.8
	TS	24	47.1	47.1	56.9
	N	20	39.2	39.2	96.1
	S	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	13.7	13.7	13.7
	TS	39	76.5	76.5	90.2
	N	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.9	5.9	5.9
	TS	19	37.3	37.3	43.1
	N	23	45.1	45.1	88.2
	S	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	19.6	19.6	19.6
	N	26	51.0	51.0	70.6
	S	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.8	9.8	9.8
	TS	32	62.7	62.7	72.5
	N	9	17.6	17.6	90.2
	S	4	7.8	7.8	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.8	7.8	7.8
	TS	20	39.2	39.2	47.1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	N	19	37.3	37.3	84.3
	S	8	15.7	15.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	13	25.5	25.5	27.5
	S	22	43.1	43.1	70.6
	SS	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 7

Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (Z)

Statistics

		X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	X5.3
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	17.6	17.6	17.6
	N	12	23.5	23.5	41.2
	S	29	56.9	56.9	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	23.5	23.5	23.5
	N	20	39.2	39.2	62.7
	S	17	33.3	33.3	96.1
	SS	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z2. 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	25.5	25.5	25.5

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	N	26	51.0	51.0	76.5
	S	10	19.6	19.6	96.1
	SS	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.9	3.9	3.9
	TS	30	58.8	58.8	62.7
	N	11	21.6	21.6	84.3
	S	7	13.7	13.7	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	17.6	17.6	17.6
	TS	32	62.7	62.7	80.4
	N	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	5	9.8	9.8	9.8
	N	21	41.2	41.2	51.0
	S	22	43.1	43.1	94.1
	SS	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Z3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	7	13.7	13.7	15.7
	N	25	49.0	49.0	64.7
	S	15	29.4	29.4	94.1
	SS	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	20	39.2	39.2	39.2
	N	14	27.5	27.5	66.7
	S	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 8

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

		X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	X5.3
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	6	11.8	11.8	13.7
	S	34	66.7	66.7	80.4
	SS	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3.9	3.9	3.9
	S	40	78.4	78.4	82.4
	SS	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

YI.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	TS	4	7.8	7.8	9.8
	N	21	41.2	41.2	51.0

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	S	24	47.1	47.1	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.9	5.9	5.9
	N	24	47.1	47.1	52.9
	S	22	43.1	43.1	96.1
	SS	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	23.5	23.5	23.5
	S	37	72.5	72.5	96.1
	SS	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	10	19.6	19.6	21.6
	S	38	74.5	74.5	96.1
	SS	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Y3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.9	3.9	3.9
	N	16	31.4	31.4	35.3
	S	30	58.8	58.8	94.1
	SS	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	27	52.9	52.9	52.9
	N	15	29.4	29.4	82.4
	S	8	15.7	15.7	98.0
	SS	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 9

Uji Validitas

Variabel Stress Kerja (X)

Correlations

		X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	X5.3	X
X1.1	Pearson Correlation	1	,717**	,037	,127	,046	-,152	,172	,310*	,309*	,149	,285*	,597**
	Sig. (2-tailed)		,000	,794	,375	,750	,286	,228	,027	,027	,297	,043	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	,717**	1	,107	,218	,036	-,023	,112	,280*	,194	,293*	,253	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000		,455	,124	,802	,875	,436	,047	,173	,037	,074	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.1	Pearson Correlation	,037	,107	1	,251	,399**	,498**	,170	,009	,192	,265	-,035	,465**
	Sig. (2-tailed)	,794	,455		,075	,004	,000	,233	,948	,178	,061	,808	,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	,127	,218	,251	1	,121	,217	-,011	,318*	,138	,161	,165	,462**
	Sig. (2-tailed)	,375	,124	,075		,396	,126	,941	,023	,334	,259	,248	,001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.1	Pearson Correlation	,046	,036	,399**	,121	1	,441**	,326*	,243	,214	,113	,139	,496**
	Sig. (2-tailed)	,750	,802	,004	,396		,001	,020	,085	,131	,431	,331	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X3.2	Pearson Correlation	-,152	-,023	,498**	,217	,441**	1	,278*	,011	,275	,299*	,051	,430**
	Sig. (2-tailed)	,286	,875	,000	,126	,001		,048	,936	,051	,033	,721	,002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X4.1	Pearson Correlation	,172	,112	,170	-,011	,326*	,278*	1	,143	,205	,199	,323*	,501**
	Sig. (2-tailed)	,228	,436	,233	,941	,020	,048		,318	,149	,161	,021	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X4.2	Pearson Correlation	,310*	,280*	,009	,318*	,243	,011	,143	1	,327*	-,069	,107	,471**
	Sig. (2-tailed)	,027	,047	,948	,023	,085	,936	,318		,019	,633	,454	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X5.1	Pearson Correlation	,309*	,194	,192	,138	,214	,275	,205	,327*	1	,308*	,150	,587**
	Sig. (2-tailed)	,027	,173	,178	,334	,131	,051	,149	,019		,028	,292	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X5.2	Pearson Correlation	,149	,293*	,265	,161	,113	,299*	,199	-,069	,308*	1	,265	,534**
	Sig. (2-tailed)	,297	,037	,061	,259	,431	,033	,161	,633	,028		,061	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X5.3	Pearson Correlation	,285*	,253	-,035	,165	,139	,051	,323*	,107	,150	,265	1	,496**
	Sig. (2-tailed)	,043	,074	,808	,248	,331	,721	,021	,454	,292	,061		,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X	Pearson Correlation	,597**	,617**	,465**	,462**	,496**	,430**	,501**	,471**	,587**	,534**	,496**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27,0784	15,474	,428	,696
X1.2	27,5294	15,574	,467	,689
X2.1	28,4314	17,210	,325	,711
X2.2	28,2745	17,123	,311	,713

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X3.1	28,4118	17,007	,358	,706
X3.2	28,8235	18,028	,334	,712
X4.1	28,1569	16,815	,353	,707
X4.2	27,6863	17,220	,334	,710
X5.1	28,4902	16,015	,443	,693
X5.2	28,1765	16,348	,375	,704

Uji Validitas Variabel Beban Kerja (Z)

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z3.1	Z3.2	Z3.3	Z
Z1.1	Pearson Correlation	1	,652**	,396**	,109	,184	,232	,290*	,413**	,722**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,444	,196	,101	,039	,003	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Z1.2	Pearson Correlation	,652**	1	,206	,095	,109	-,065	,280*	,015	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000		,147	,509	,447	,652	,047	,919	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Z2.1	Pearson Correlation	,396**	,206	1	,222	,329*	,253	,387**	,446**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,004	,147		,117	,018	,073	,005	,001	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Z2.2	Pearson Correlation	,109	,095	,222	1	,473**	,409**	,136	-,013	,519**
	Sig. (2-tailed)	,444	,509	,117		,000	,003	,342	,929	,000

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Z2.3	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,184	,109	,329*	,473**	1	,109	,184	,191	,524**
	Sig. (2-tailed)	,196	,447	,018	,000		,445	,195	,179	,000
Z3.1	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,232	-,065	,253	,409**	,109	1	,113	,257	,497**
	Sig. (2-tailed)	,101	,652	,073	,003	,445		,430	,068	,000
Z3.2	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,290*	,280*	,387**	,136	,184	,113	1	,214	,576**
	Sig. (2-tailed)	,039	,047	,005	,342	,195	,430		,131	,000
Z3.3	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,413**	,015	,446**	-,013	,191	,257	,214	1	,555**
	Sig. (2-tailed)	,003	,919	,001	,929	,179	,068	,131		,000
Z	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,722**	,511**	,701**	,519**	,524**	,497**	,576**	,555**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	20,3529	9,833	,587	,638
Z1.2	20,6078	11,003	,312	,700
Z2.1	20,7647	10,024	,564	,645
Z2.2	21,2745	10,923	,317	,700
Z2.3	21,7647	11,464	,386	,686
Z3.1	20,3333	11,267	,318	,697
Z3.2	20,5490	10,613	,391	,683
Z3.3	20,8431	10,695	,360	,690

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,476**	,009	,146	,348*	,322*	,323*	,142	,519**
	Sig. (2-tailed)		,000	,949	,307	,012	,021	,021	,319	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y1.2	Pearson Correlation	,476**	1	,134	,255	,307*	,200	,501**	,346*	,605**
	Sig. (2-tailed)	,000		,348	,071	,029	,160	,000	,013	,000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y1.3	Pearson Correlation	,009	,134	1	,673**	,430**	,248	,272	,283*	,648**
	Sig. (2-tailed)	,949	,348		,000	,002	,080	,053	,044	,000

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Y2.1	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,146	,255	,673**	1	,516**	,421**	,349*	,243	,733**
	Sig. (2-tailed)	,307	,071	,000		,000	,002	,012	,086	,000
Y2.2	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,348*	,307*	,430**	,516**	1	,541**	,478**	,083	,701**
	Sig. (2-tailed)	,012	,029	,002	,000		,000	,000	,562	,000
Y2.3	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,322*	,200	,248	,421**	,541**	1	,327*	-,015	,564**
	Sig. (2-tailed)	,021	,160	,080	,002	,000		,019	,915	,000
Y3.1	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,323*	,501**	,272	,349*	,478**	,327*	1	,313*	,701**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,053	,012	,000	,019		,026	,000
Y3.2	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,142	,346*	,283*	,243	,083	-,015	,313*	1	,537**
	Sig. (2-tailed)	,319	,013	,044	,086	,562	,915	,026		,000
Y	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Pearson Correlation	,519**	,605**	,648**	,733**	,701**	,564**	,701**	,537**	1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	24,9216	8,074	,347	,758
Y1.2	24,8235	8,228	,502	,737
Y1.3	25,5686	7,250	,471	,738
Y2.1	25,5098	7,095	,606	,710
Y2.2	25,1569	7,815	,606	,720
Y2.3	25,1569	8,135	,431	,744
Y3.1	25,2941	7,292	,567	,718
Y3.2	26,2941	7,652	,310	,776

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 10

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	11

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,709	8

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	8

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 11

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Z	Y
N		51	51	51
Normal Parameters[a,b]	Mean	30,7843	23,7843	28,9608
	Std. Deviation	4,43312	3,66777	3,11744
Most Extreme Differences	Absolute	,108	,100	,154
	Positive	,088	,096	,154
	Negative	-,108	-,100	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,774	,717	1,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,587	,682	,179

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual Model 1	Unstandardized Residual Model 2
N		51	51
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	2,96477006	2,36072773
Most Extreme Differences	Absolute	,080	,104
	Positive	,080	,078
	Negative	-,053	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		,571	,746
Asymp. Sig. (2-tailed)		,900	,634

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Uji Linieritas

Variabel X ke Z

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,347	25,993	1	49	,000	8,790	,487

The independent variable is X.

Variabel X ke Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,355	26,912	1	49	,000	41,850	-,419

The independent variable is X.

Variabel Z ke Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,322	23,275	1	49	,000	40,433	-,482

The independent variable is Z.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 12

Analisis Jalur

Model Struktural 1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,589[a]	,347	,333	2,99487

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233,134	1	233,134	25,993	,000[b]
	Residual	439,493	49	8,969		
	Total	672,627	50			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,790	2,971		2,959	,005
	X	,487	,096	,589	5,098	,000

a. Dependent Variable: Z

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Model Struktural 2

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653[a]	,427	,403	2,40941

a. Predictors: (Constant), Z, X
b. Dependent Variable: Y

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,270	2	103,635	17,852	,000[b]
	Residual	278,652	48	5,805		
	Total	485,922	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,331	2,595		17,084	,000
	X	-,281	,095	-,400	-2,958	,005
	Z	-,282	,115	-,332	-2,455	,018

a. Dependent Variable: Y

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BUKTI KONSULTASI

Nama : 'Rossy Trisna Arismayanti

NIM/Jurusan : 13510025/ Manajemen

Pembimbing : Dra. Josina Judiari, M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Beban Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Puskesmas Kendal Kerep Kota Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	15 September 2016	Pengajuan *Outline*	1.
2.	11 Januari 2017	Proposal	2.
3.	18 Januari 2017	Revisi Bab I-III	3.
4.	24 Januari 2017	Acc Proposal	4.
5.	3 Februari 2017	Seminar Proposal	5.
6.	15 Februari 2017	Acc Proposal	6.
7.	25 April 2017	Skripsi Bab I-V	7.
8.	26 April 2017	Revisi Bab I-V	8.
9.	27 April 2017	Acc Keseluruhan	9.

Malang, 27 April 2017
Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen

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

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap	: Rossy Trisna Arismayanti
Tempat, tanggal lahir	: Pasuruan, 18 Juli 1995
Alamat Asal	: Jalan Pahlawan No 121 RT 03 RW 05 Bebean Lor Kecamatan Grati Kabupaten Pasuruan
Alamat Kos	: Perumahan Gajayana Inside Blok B-7
Telepon/HP	: 085755834662
E-mail	: RossyTrisna18@gmail.com

Pendidikan Formal

1999-2001	: TK Darma Wanita
2001-2007	: SDN Ranuklindungan II
2007-2010	: SMPN 2 Grati
2010-2013	: SMAN 1 Grati
2013-2017	: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2013-2014	: Progam Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2014-2015	: English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2013
- Peserta Pelatihan Manasik Haji Ma'had Sunan Ampel Al-Ali UIN Maliki Malang Tahun 2013

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

- Peserta Seminar Nasional Otoritas Jasa Keuangan (OJK) "Independensi OJK dalam Lalu-Lintas Jasa Keuangan di Indonesia" UIN Maliki Malang Tahun 2013
- Peserta Seminar Nasional Ekonomi Syariah "Membangun Kesadaran Berekonomi Syariah" UIN Maliki Malang 2014
- Peserta Seminar Nasional "Membentuk Calon Wirausahawan Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab" UIN Maliki Malang Tahun 2015
- Peserta Pelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Workshop "Workshop Penguatan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa" UIN Maliki Malang Tahun 2016

Malang, 26 April 2017

Rossy Trisna Arismayanti

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG