

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Bank BTN didirikan pada tanggal 9 Februari 1950, sebagai Bank Tabungan Pos (BTP), berdasarkan Undang-undang darurat No. 9 tahun 1950, dan kemudian pada tahun 1963 berubah menjadi Bank Tabungan Negara disempurnakan sebagai lembaga untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan pembangunan ekonomi nasional, dengan jalan menghimpun dana dari masyarakat, terutama dalam bentuk tabungan.

Seiring dengan dimulainya rencana pembangunan perumahan oleh pemerintah, pada tahun 1974 Bank Tabungan Negara ditunjuk sebagai lembaga pembiayaan kredit perumahan untuk masyarakat yang berpenghasilan menengah kebawah. Tahun 1989 sesuai surat Bank Indonesia No.22/9/Dir/UPG tanggal 29 April 1989 Bank Tabungan Negara berubah menjadi bank Umum.

Tanggal 1 Agustus 1992, status hukum Bank Tabungan Negara diubah menjadi perusahaan perseroan dengan pemilikan saham mayoritas oleh pemerintah Departemen Keuangan RI Bank BTN memperoleh status sebagai Bank Devisa mulai desember 1994. Pemerintah kemudian pada tanggal 21 Agustus 2002 memutuskan Bank BTN sebagai Bank Umum dengan fokus timbangan tanpa subsidi perumahan tahun 2003, BTN bersama-sama dengan konsultan *Price Waterhouse Cooper* kemudian menyusun kerangka kerja

Restrukturisasi dan rencana bisnis periode 2003-2007 yang menandai dimulainya proses rekonstruksi secara menyeluruh.

Tahun 2008 Bank BTN melanjutkan langkahnya untuk berubah menjadi bank yang fokus pada pembiayaan perumahan sesuai Arsitektur Perbankan Indonesia. Bank BTN mulai kiprahnya 2012 dengan menyusun serangkaian strategi baru dan paradigma baru. Bank BTN juga menjadi bank pertama di Indonesia yang melakukan pendaftaran (*filling*) dan *listing* transaksi Kontrak Investasi Kolektif Efek Bagunan Aset (KIK EBA).

Menghadapi kondisi persaingan yang meningkat dan semakin ketat dalam industri perbankan, Bank Tabungan Negara telah mempersiapkan diri dengan menetapkan serangkaian langkah antisipatif. Salah satu langkah strategis yang ditempuh adalah melaksanakan re-position. Position Bank BTN dalam dunia perbankan terlepas dari Arsitektur Perbankan Indonesia (API) yang menjadi blueprint tatanan industri perbankan kedepan. Oleh karena itu Bank Tabungan Negara berupaya keras memenuhi dan mendukung semua ketentuan yang ditetapkan didalam API. Bank BTN telah menetapkan visi menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan.

Untuk mewujudkan visinya Bank BTN telah menyusun serangkaian strategi yang direncanakan untuk diimplementasikan secara bertahap yaitu dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Strategi baru disusun secara seksama dan telah diperhitungkan kondisi usaha yang sering mengalami perubahan. Secara keseluruhan, formulasi strategi baru tersebut mencakup pembenahan dan penetapan sasaran atas seluruh sendi-sendi operasional BTN.

Sejak resmi tahun 1950 sampai sekarang BTN mengeluti bidangnya selama 48 Tahun. Dalam usianya kini, BTN telah merencanakna tiga sasaran pokok, yaitu sebagai andalan pemerintah, Bank yang telah dicintai masyarakat dan disayngi karyawan, serta memasyarakatkan budaya kerja tertib pola pikir, tertib administrasi tertib pelayanan, tertib arsip, dan tertib lingkungan.

Di PT BTN (Persero)terbagi menjadi 2 yaitu, kantor pusat dan kantor cabang. Kantor cabang Bank PT Tabungan Negara (Persero) terbagi menjadi 4 kelas:

1. Kantor Cabang kelas Utama
2. Kantor cabang kelas 1 (Satu)
3. Kantor cabang kelas 2 (Dua)
4. Kantor cabang kelas 3 (Tiga)

PT Bank Tabungan Negara (Persero) kantor cabang malang termasuk kelas 1 (satu) yang dimaksud dengan kantor cabang adalah suatu unit kerja yang melakukan fungsi tugas bank didaerah. Fungsi dari kantor cabang adalah:

1. Penyelenggara kegiatan usaha Bank diwilayah kerja kantor cabang yang bersangkutan dalam batas yang ditetapkan oleh direksi.
2. Mewakili kepentingan Bank dalam wilayah kerja kantor cabang dalam batas wewenang yang ditetapkan oleh direksi.

Klasifikasi kantor cabang kelas 1 antara lain:

1. Jumlah nasabah (penabung, debitur, deposito dan giran) lebih dari 200.000 orang, tetapi lebih kecil dari 300.000- orang yang ditetapkan secara khusus oleh direksi.
2. Jumlah kantor cabang kelas 1 adalah sebanyak 6 (enam) kantor , yaitu: Bogor, Yogyakarta, Palembang dan Malang

PT. BTN (Bank Tabungan Negara) pada RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) tanggal 16 Januari 2004 telah menetapkan membuka UUS (Unit Usaha Syariah). Tujuan Pembentukan UUS tersebut yaitu: untuk memenuhi kebutuhan bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syariah, mendukung pencapaian sasaran laba usaha bank, meningkatkan ketahanan bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha.

Disamping itu juga tujuan lainnya adalah memberikan ketentraman pada segenap nasabah dan pegawai dengan kegiatan berbasis syariah. BTN Syariah yang mulai beroperasi sejak tanggal 14 Februari terus berkembang dari tahun-ketahun. Pada tahun 2005 dibuka 5 kantor cabang syariah (KCS) di kota-kota besar di Indonesia yaitu: Jakarta, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Makassar. Pada tahun 2006 dibuka 2 kantor cabang syariah di Malang dan Solo, tahun 2007 dibuka 9 kantor syariah di Batam dan di Medan. Saat ini BTN Syariah memiliki kurang lebih 20 kantor cabang yang tersebar di berbagai kota di Indonesia dan ditambah 20 kantor cabang yang tersebar di berbagai kota di Indonesia dan ditambah dengan 38 kantor layanan syariah diseluruh Indonesia (www.btn.co.id). Hal tersebut dimaksudkan untuk mempermudah nasabah dalam melakukan transaksi.

A. Visi

Menjadi *Strategic Business Unit* dalam BTN yang sehat dan terkemuka dalam jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.

B. Misi

1. Memberikan pelayanan unggul dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait, pembiayaan konsumsi dan usaha kecil menengah
2. Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategi berbasis teknologi terkini
3. Menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi
4. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan *good corporate governance* untuk meningkatkan *shareholder value*
5. Memperdulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya

C. Waktu Kerja

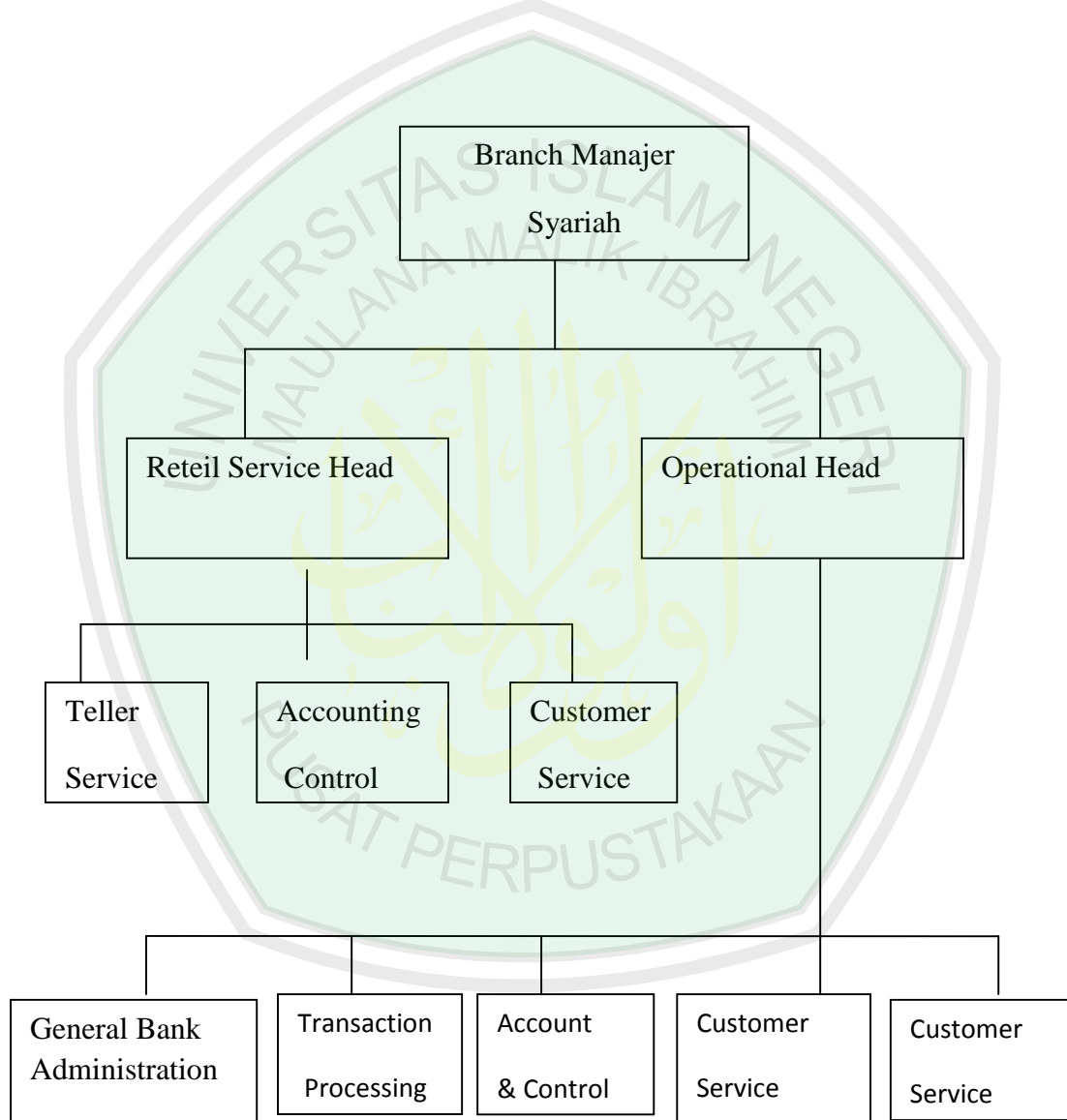
Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia yang ada di BTN KCS Malang, maka perlu adanya peraturan mengenai absensi karyawan yang dilakukan sebanyak 2 kali yaitu saat karyawan datang dan saat karyawan pulang. Pencatatan daftar absensi dilakukan dengan menggunakan mesin absensi (MARUZEN). Adapun jadwal jam kerja karyawan PT. BTN KCS Malang:

Senin-kamis	: 07.00 - 12.00
	: 12.00 - 13.00 (Istirahat)
	: 13.00 - 16.30

Jumat : 07.00 – 12.00
: 11.30 – 13.00
: 13.00 – 16.30

D. Struktur Perusahaan

Struktur organisasi PT Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah Malang adalah berbentuk lini dan staf. Dalam bentuk ini pimpinan memberikan wewenang kepada beberapa pegawainya masing-masing membawahi staf sendiri-sendiri sesuai dengan pekerjaannya, dan setiap staf yang diberikan tugas bertanggung jawab kepada atasannya secara langsung. Dengan struktur organisasi yang baik akan dicapai koordinasi yang baik pula sekaligus akan memudahkan control intern bagi bank sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah direncanakan untuk mendapat gambaran yang jelas mengenai struktur PT Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah Malang dapat dilihat pada gambar berikut:

STRUKTUR PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO)**KANTOR CABANG SYARIAH MALANG****Gambar 4.1****Struktur Perusahaan**

Sumber: data primer BTN Syariah

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan 50 kuesioner. Tetapi kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan sebanyak 35 kuesioner. Sehingga Berdasarkan Hasil penelitian berupa kuesioner hanya 35 kuesioner yang dilakukan analisis data.

Penelitian di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang, ini telah dilakukan pada tanggal 23 s/d 30 Maret 2015. Adapun gambaran umum dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

No.	Deskripsi Responden	Keadaan	
		Jumlah	Presentasi (%)
1	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	17	49%
	b. Perempuan	18	51%
2	Usia Responden:		
	a. 20-22 th	3	9%
	b. 23-25 th	14	40%
	c. 26-28 th	13	37%
	d. >28 th	5	14%
3	Tingkat Pendidikan:		
	a. SLTA	4	11%
	b. Diploma	4	11%
	c. S1	26	74%
	d. S2	1	3%
4.	Tingkat Lamanya Masa Kerja:		
	a. 1-3 th	15	43%
	b. 3-5 th	5	14%
	c. 5-7 th	10	29%
	d. 7-9 th	5	14%
	e. >9 th	-	-

Sumber: Data diolah, Juni 2015

Berdasarkan tabel 4.2 diatas bahwa gambaran responden secara umum Bank Tabungan Negara Syariah Malang jumlah laki-laki 17 dan jumlah perempuan 18 karyawan. Mereka menjalankan tugas sesuai dengan masing-masing jabatan.

Karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Malang mayoritas berusia 23-28 tahun, karena dalam hal ini lebih mengutamakan pendidikan tingkat Strata Satu (S1) sebanyak 26 responden. Hal ini untuk meningkatkan kinerja dari karyawan, karena ada sebagian jabatan tertentu memerlukan karyawan dengan kinerja yang tinggi serta potensi yang tinggi. Sedangkan untuk lamanya masa kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Malang antara 1-7 tahun.

4.1.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	17	49%
2	Perempuan	18	51%
	Total	35	100%

Sumber: Data diolah, Juni 2015

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah laki-laki 17 dan jumlah perempuan 18 karyawan. Mereka menjalankan tugas sesuai dengan masing-masing jabatan. Sehingga setiap bagian karyawan mampu melaksanakan sesuai pekerjaan sehingga dapat menghasilkan output yang maksimal.

4.1.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, karakteristik responden berdasarkan distribusi usia pada karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	20-22 th	3	9%
2	23-25 th	14	40%
3	26-28 th	13	37%
4	>28 th	5	14%
Total		35	100%

Sumber: Data diolah, Juni 2015

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden Bank Tabungan Negara Syariah Malang adalah responden yang berusia antar 20-22 tahun sebanyak 3 responden dengan prosentase 9%, dan responden yang berusia 23-25 tahun sebanyak 14 responden dengan prosentase 40%, sedangkan responden yang berusia antara 26-28 tahun sebanyak 13 responden dengan prosentase 37% serta untuk responden yang berusia >28 tahun sebanyak 5 responden dengan prosentase 14%.

Dari data diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang berusia antara 23-25 tahun. Menurut Arfida BR (2002) dalam Talo (2015) menyatakan bahwa kelompok prima (20-60 tahun) mempunyai tanggung jawab keluarga atau dikarenakan telah terlanjur menginvestasikan waktunya pada suatu perusahaan atau jabatan tertentu, sehingga sebagian besar dari mereka harus aktif dalam perusahaan. Dengan demikian, kelompok tersebut

merupakan usia produktif yang mempunyai tenaga lebih tinggi, motivasi kerja tinggi dan lebih cekatan dalam bekerja.

4.1.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, karakteristik responden berdasarkan distribusi pendidikan pada karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	SLTA	4	11%
2	Diploma	4	11%
3	S1	26	74%
4	S2	1	3%
Total		35	100%

Sumber: Data diolah, Juni 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas oleh responden tingkat S1 sebanyak 26 Responden dengan prosentase 74% , untuk responden tingkat SLTA sebanyak 4responden dengan prosentase sebesar 11%. Dan tingkat S2 sebanyak 1responden dengan prosentase 3% sedangkan untuk tingkat diploma 4 responden dengan prosentase 11%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Bank Bank Tabungan Negara Syariah Malangberpendidikan S1.

Tingkat pendidikan menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja untuk spesifikasi jabatan sesuai kemampuan. Utuk mengemban wewenang dan tanggung

jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Karena strata satu lebih bersemangat dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang baru.

4.1.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar, karakteristik responden berdasarkan distribusi masa kerja pada karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Tingkat Lama Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	1-3 th	15	43%
2	3-5 th	5	14%
3	5-7 th	10	29%
4	7-9 th	5	14%
5	>9 th	-	-
Total		35	100%

Sumber: Data diolah, Juni 2015

Berdasarkan data diatas bahwa masa kerja antara 1-3 tahun dengan jumlah 15 responden dan prosentasinya sebesar 43%. Dan masa kerja antara 3-5 tahun sebanyak 5 responden dengan prosentasi 14% sedangkan masa kerja antara 5-7 tahun terdapat 10 responden dengan prosentasi sebesar 29%. Serta masa kerja antara 7-9 tahun terdapat 5 responden dengan prosentasi sebesar 14%. Mayoritas dari data tersebut yaitu masa kerja 1-7 tahun karyawan bekerja.

Masa kerja merupakan dasar pertimbangan karyawan dalam menunjukkan kinerja. Sehingga apabila masa kerja karyawan cukup banyak maka akan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

4.1.3 Gambaran Distribusi Frekuensi Item

Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, baik dalam jumlah orang maupun jumlah prosentase.

4.1.3.1 Variabel Bebas

1. Variabel Stres Kerja (X)

Indikator stres kerja terdiri dari beberapa item, yaitu: tingkat lingkungan (X1), tingkat kelompok (X2) dan tingkat Organisasi (X3) dibawah ini tabel mengenai hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor masing-masing pertanyaan yang diajukan.

Tabel 4.6
Distribusi Item Variabel Stres Kerja (X)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	-	-	-	-	-	-	17	49%	18	51%	35	100
X1.2	-	-	-	-	3	9%	20	57%	12	34%	35	100
X1.3	-	-	-	-	8	23%	16	46%	11	31%	35	100
X2.1	-	-	2	6%	10	29%	13	37%	9	26%	35	100
X2.2	1	3%	27	77%	7	20%	-	-	-	-	35	100
X2.3	-	-	4	11%	4	11%	22	63%	5	14%	35	100
X3.1	-	-	15	43%	9	26%	7	20%	4	11%	35	100
X3.2	-	-	-	-	4	11%	18	51%	9	26%	35	100
X3.3			2	6%	10	29%	19	54%	4	11%	35	100

Sumber: Data diolah, Juni 2015

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dalam item tingkat lingkungan (X1) item (X1.1) responden banyak yang memilih sangat setuju dengan jumlah 18 responden atau 51% dari total responden, dan yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 49% dari total responden, sedangkan pernyataan netral, tidak

setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X1.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 20 responden atau 34% dari total responden, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 34% dari total responden, sedangkan pernyataan netral jumlahnya sebanyak 3 responden atau 9% dari total responden. sedangkan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X1.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 16 responden atau 46% dari total responden, yang menyatakan netral sebanyak 8 responden atau 23% dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat setuju berjumlah 11 responden atau 31% yang menjawab dari total responden, sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab. sedangkan pernyataan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item tingkat kelompok (X2) item (X2.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 13 responden atau 37% dari total responden, yang menyatakan netral sebanyak 10 responden atau 29% dari total responden. Dan untuk pernyataan setuju dan sangat setuju sama-sama berjumlah 9 responden atau 26% yang menjawab. Untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X2.2) responden banyak yang memilih tidak setuju dengan jumlah 27 responden atau 77% dari total responden, menyatakan netral sebanyak 7

responden atau 20% dari total responden. Untuk pertanyaan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3% dari total responden. Untuk pernyataan sangat setuju dan setuju tidak ada responden yang menjawab pertanyaan tersebut.

Pada item (X3.1) responden banyak yang memilih setuju sebanyak 22 responden atau 63% dari total responden, dan yang menyatakan netral sebanyak 4 responden atau 11% dari total responden. Sedangkan untuk pertanyaan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 11% dari total responden, Dan untuk pernyataan sangat setuju berjumlah 5 responden atau 14% yang menjawab. yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab pertanyaan.

Pada item tingkat Individu (X3) pada item (X3.1) responden banyak yang memilih tidak setuju sebanyak 15 responden atau 43% dari total responden, dan netral sebanyak 9 responden atau 26% dari total responden. Sedangkan untuk pertanyaan setuju sebanyak 7 responden atau 20% dari total responden, Dan untuk pernyataan sangat setuju berjumlah 4 responden atau 26% yang menjawab. yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab pertanyaan.

Pada item (X3.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 18 responden atau 51% dari total responden, dan netral sebanyak 4 responden atau 11% dari total responden. Sedangkan untuk pertanyaan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 26% dari total responden, yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada yang menjawab pertanyaan.

Pada item (X3.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 19 responden atau 54% dari total responden, dan netral sebanyak 10 responden atau 29% dari total responden. Sedangkan untuk pernyataan sangat setuju 4 responden

atau 11% yang menjawab. Yang menyatakan tidak setuju 2 responden atau 6% dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab pertanyaan.

4.1.3.2 Variabel Intervening

1. Kepuasan Kerja (Z)

Indikator item variabel kepuasan kerja terdiri dari beberapa item, yaitu: pekerjaan itu sendiri (Z1), kepribadian (Z2), upah dan promosi(Z3), Teman kerja (Z4),Lingkungan Kerja (Z5).dibawah ini tabel mengenai hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor masing-masing pertanyaan yang diajukan.

Tabel 4.7
Distribusi Item Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Z1.1	-	-	-	-	7	20%	19	54%	9	26%	35	100
Z1.2	-	-	4	11%	4	11%	22	63%	9	26%	35	100
Z2.1	-	-	-	-	6	17%	22	63%	7	20%	35	100
Z2.2	-	-	-	-	3	9%	19	54%	13	37%	35	100
Z3.1	-	-	5	14%	10	29%	16	46%	7	20%	35	100
Z3.2	-	-	3	9%	5	14%	21	60%	6	17%	35	100
Z4.1	-	-	1	3%	4	11%	19	54%	11	31%	35	100
Z4.2	-	-	-	-	4	11%	18	51%	9	26%	35	100
Z5.1	-	-	-	-	2	6%	18	51%	14	40%	35	100
Z5.2	-	-	-	-	3	9%	20	57%	12	34%	35	100

Sumber: Data diolah, Juni 2015

Dari data diatas bahwa item pekerjaan itu sendiri(Z1.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 19 responden atau 54% dari total responden, dan netral sebanyak 7 responden atau 20% dari total responden, sangat setuju sebanyak 9 responden atau 26% dari total responden, tidak setuju sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item daya (Z1.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 22 responden atau 63% dari total responden, dan netral sebanyak 6 responden atau 17% dari total responden, sangat setuju sebanyak 9 responden atau 26% dari total responden, tidak setuju sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item kepribadian (Z2.1) responden banyak yang memilih setuju jumlah 22 responden atau 63% dari total responden, dan netral sebanyak 6 responden atau 17% dari total responden, sangat setuju sebanyak 7 responden atau 20% dari total responden, tidak setuju sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item (Z2.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 19 responden atau 54% dari total responden, dan setuju sebanyak 13 responden atau 37% dari total responden, netral sebanyak 3 responden atau 9% dari total responden, tidak setuju sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item upah dan promosi (Z3.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 16 responden atau 66% dari total responden, dan netral sebanyak 10 responden atau 29% dari total responden, sangat setuju sebanyak 7 responden atau 20% dari total responden, tidak setuju sebanyak 5 responden atau 14% dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item (Z3.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 21 responden atau 60% dari total responden, dan netral sebanyak 5 responden atau 14% dari total responden, sangat setuju sebanyak 6 responden atau 17% dari total

responden, tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9% dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menjawab.

Pada item teman kerja (Z4.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 19 responden atau 54% dari total responden, sangat setuju sebanyak 11 responden atau 31% dari total responden dan netral sebanyak 4 responden atau 11% dari total responden, tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3% dari total responden. Dan untuk pernyataan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Pada item teman kerja (Z4.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 18 responden atau 51% dari total responden, sangat setuju sebanyak 9 responden atau 26% dari total responden dan netral sebanyak 4 responden atau 11% dari total responden, tidak setuju sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Pada item teman kerja (Z5.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 18 responden atau 51% dari total responden, sangat setuju sebanyak 14 responden atau 40% dari total responden dan netral sebanyak 2 responden atau 6% dari total responden, tidak setuju sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

Pada item teman kerja (Z5.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 20 responden atau 57% dari total responden, sangat setuju sebanyak 12 responden atau 34% dari total responden dan netral sebanyak 3 responden atau 9% dari total responden, tidak setuju sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

4.1.3.3 Variabel Terikat

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator item variabel kinerja karyawan yaitu: kualitas (Y1), kuantitas (Y2), ketepatan waktu (Y3). dibawah ini tabel mengenai hasil jawaban responden menurut klasifikasi tingkatan skor masing-masing pertanyaan yang diajukan.

Tabel 4.8
Distribusi Item Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	-	-	-	-	3	9%	28	80%	5	14%	35	100
Y1.2	-	-	-	-	4	11%	22	63%	9	26%	35	100
Y1.3	-	-	-	-	5	14%	20	57%	9	26%	35	100
Y2.1	-	-	-	-	3	9%	21	60%	11	31%	35	100
Y2.2	-	-	-	-	1	3%	24	69%	10	29%	35	100
Y2.3	-	-	-	-	2	6%	24	69%	9	26%	35	100
Y3.1	-	-	-	-	1	3%	26	74%	8	23%	35	100
Y3.2	-	-	1	3%	1	3%	23	66%	9	26%	35	100
Y3.3	-	-	-	-	1	3%	22	63%	12	34%	35	100

Sumber: Data diolah, Juni 2015

Dari data diatas dapat bahwa dalam item kualitas (Y1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 28 responden atau 80% dari total responden, menyatakansangat setuju sebanyak 5 responden atau 14% dari total responden, netralsebanyak 3 responden atau 9% dari total responden dan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

item kualitas (Y1.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 22 responden atau 63% dari total responden, menyatakansangat setuju sebanyak 9 responden atau 26% dari total responden, netral sebanyak 4 responden atau 9% dari total responden dan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

item kualitas (Y1.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 20 responden atau 57% dari total responden, menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 26% dari total responden, netral sebanyak 5 responden atau 14% dari total responden dan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

item kuantitas (Y2.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 21 responden atau 60% dari total responden, menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 31% dari total responden, netral sebanyak 3 responden atau 9% dari total responden dan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

item (Y2.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 24 responden atau 69% dari total responden, menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 29% dari total responden, netral sebanyak 1 responden atau 9% dari total responden dan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

item kuantitas (Y2.3) mayoritas responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 24 responden atau 69% dari total responden, menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 26% dari total responden, netral sebanyak 2 responden atau 6% dari total responden dan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

item ketepatan waktu (Y3.1) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 26 responden atau 74% dari total responden, menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 23% dari total responden, netral sebanyak 1 responden

atau 3% dari total responden dan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

item (Y3.2) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 23 responden atau 66% dari total responden, menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 26% dari total responden, netral 1 sebanyak 3 responden atau 9% dari total responden dan tidak setuju 1 sebanyak 3 responden atau 9% dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

item (Y3.3) responden banyak yang memilih setuju dengan jumlah 22 responden atau 63% dari total responden, menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 34% dari total responden, netral sebanyak 1 responden atau 3% dari total responden dan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pelaksanaan penelitian diperlukan alat bantu berupa kuesioner, sebelum digunakan harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Untuk menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya, dilakukan dua pengujian Sani dan Maharani (2013: 234)

4.1.4.1 Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987) dalam Sani & Mashuri (2010: 249) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan *product moment*, item pertanyaan dapat dikatakan

valid jika lebih besar dari 0.30 Sugiyono (1999) *dalam* Sani dan Maharani instrument yang dikatakan valid apabila koefisiennya korelasinya 0,3 dengan $\alpha = 0.05$

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sani dan Mashuri (2010: 250) “Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach’s Alpha* sebagai berikut:

Tabel 4.9

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R	sig	Keterangan	α	Keterangan
X	X1.1	0,370	0,029	Valid	0,727	Reliabel
	X1.2	0,532	0,001	Valid		
	X1.3	0,576	0,000	Valid		
	X2.1	0,683	0,000	Valid		
	X2.2	0,337	0,048	Valid		
	X2.3	0,337	0,000	Valid		
	X3.1	0,572	0,000	Valid		
	X3.2	0,523	0,001	Valid		
	X3.3	0,508	0,002	Valid		
Y	Y1.1	0,812	0,000	Valid	0,781	Reliabel
	Y1.2	0,876	0,000	Valid		
	Y1.3	0,770	0,000	Valid		
	Y2.1	0,779	0,000	Valid		
	Y2.2	0,773	0,000	Valid		
	Y2.3	0,771	0,000	Valid		
	Y3.1	0,770	0,000	Valid		
	Y3.2	0,696	0,000	Valid		
	Y3.3	0,747	0,000	Valid		

Lanjutan Tabel 4.9

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Z	Z1.1	0,648	0,000	Valid	0,774	Reliabel
	Z1.2	0,767	0,000	Valid		
	Z2.1	0,806	0,000	Valid		
	Z2.2	0,772	0,000	Valid		
	Z3.1	0,654	0,000	Valid		
	Z3.2	0,681	0,000	Valid		
	Z4.1	0,747	0,000	Valid		
	Z4.2	0,742	0,000	Valid		
	Z5.1	0,802	0,000	Valid		
	Z5.2	0,820	0,000	Valid		

Sumber: Data diolah, Juni 2015

Dari pengujian validitas diatas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r lebih dari 0,3 sehingga keseluruhan instrument penelitian tersebut dikatakan valid.

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* () $> 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya *cronbach's alpha* () $< 60\%$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* variabel stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,60.

4.1.5 Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

4.1.5.1 Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan program SPSS *for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.073	7.267		3,175	0,003	
	Stres Kerja (X)	0,543	0,220	0,395	2,471	0,019	Sign.
n : 35 R Square : 0,156 F _{hitung} : 6,108 Sig. F _{hitung} : 0,019							

Sumber: Data diolah, Juni 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

$$Z = 23,073 + 0,395X$$

Koefisien regresi variabel stres kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel

stres kerja dinaikkan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Malang akan terjadi kenaikan sebesar 0,395 kali.

4.1.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* pada tabel 4.16. Besarnya *R square* (r^2) adalah 0,156 atau 15,6%. Menunjukkan bahwa variabel independent yaitu stres kerja (X) terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja (Z) sebesar 15,6% sedangkan sisanya sebesar 84,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.5.3 Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara individu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Pada tabel 4.17 dapat diketahui uji t terhadap variabel stres kerja (X) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,471 dengan signifikansi t sebesar 0,019. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,471 < 2,042$) atau signifikansi $t > 0,05$ ($0,019 > 0,05$), maka secara parsial variabel stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

4.1.6 Pengaruh Stres Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.1.6.1 Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan)

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,380	5,734		4,034	0,000	
	Stres kerja (X)	0,054	0,165	-0,111	-0,681	0,501	Tidak Sign.
	Kepuasan Kerja (Z)	0,416	0,120	0,565	3,462	0,002	Sign.
n	: 35						
R Square	: 0,282						
F _{hitung}	: 6,108						
Sig. F _{hitung}	: 0,000						

Sumber: Data diolah, Juni 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 24,380 - 0,111X + 0,565Z$$

Koefisien regresi variabel stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Jika nilai koefisien analisis jalur

variabel X dan Z dinaikkan satu satuan, maka stres kerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Malang akan menurun sebesar -0,111 (X) dan dan kepuasan kerja meningkat 0,565 (Z).

4.1.6.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* pada tabel 4.17. Besarnya *R square* (R^2) adalah 0,282 atau 28,2%. Menunjukkan bahwa variabel independent yaitu stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 28,2% sedangkan sisanya sebesar 71,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.6.3 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji hipotesis secara simultan (uji F). Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $sig F < 5\%$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 6,273 (signifikansi F = 0,000). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,273 > 3,32$) atau $sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut artinya bahwa stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). dalam hal ini bentuk

hubungannya searah (positif) yang berarti bahwa jika variabel stres kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

4.1.6.4 Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

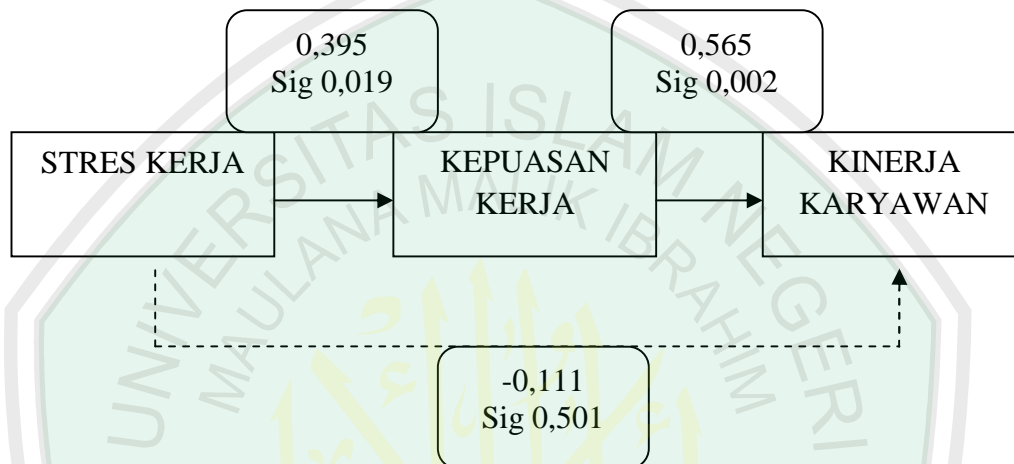
Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap variabel stres kerja (X) didapatkan t_{hitung} sebesar -0,681 dengan signifikansi t sebesar 0,501. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-0,681 > 2,042) atau signifikansi $t > 0,05$ (-0,501 > 0,05), maka secara parsial variabel stres kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja(Y).
2. Uji t terhadap variabel kepuasan kerja (Z) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,462 dengan signifikansi t 0,002. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,462 > 2,042) atau signifikansi $t < 0,05$ (0,002 < 0,05), maka secara parsial variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.1.7 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:

Gambar 4.2
Gambar Diagram Jalur



Sumber: Data Diolah Peneliti, 2015

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada tidak ada pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan kerja secara langsung dan ada pengaruh secara tidak langsung antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung sebesar -0,111. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung $(0,395) \times 0,019 = 0,007$. Dan untuk besarnya pengaruh total $-0,111 + (0,395 \times 0,019) = -0,103$

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil pengujian *path* analisis, diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,156 ini menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 15,6. Hasil ini diperjelas dari uji T secara parsial dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai sebesar 2,471 dengan signifikansi 0,019. menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari kuesioner pertanyaan “saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab yang saya jalankan” sebanyak 77% menjawab tidak setuju, artinya bahwa setiap karyawan menyadari dan tanggung jawab atas semua pekerjaannya. Karena mayoritas karyawan lulusan starata satu (S1) dan rata-rata masih berumur 23-27, mereka masih memiliki semangat yang tinggi melakukan yang terbaik bagi perusahaan dan masih memiliki jiwa berjuang untuk menhadapi sebuah tantangan yang dihadapi. Karyawan mampu bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan, serta kepribadian setiap karyawan sadar akan tugas yang ditanggungnya.

Melalui wawancara stres kerja di Bank Tabungan Negara Syariah Malang terkadang sebagian karyawan mengeluhkan karena *double job* dan tuntutan tugas. Akan tetapi dampak stres kerja yang positive dapat memicu perkembangan karir, karena stres kerja bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu pembangkit semangat dan mendukung dalam bekerja. Karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah Malang dapat menikmati pekerjaannya walaupun dengan tingkat kesibukan kerja yang tinggi, *double job* maupun tuntutan waktu. Serta ketika karyawan mendapatkan *double job* maka akan berusaha melakukan

yang terbaik bagi perusahaan karena karyawan di bank tabungan syariah malang akan mendapatkan *point* dan nilai tersendiri. Sehingga semakin nyaman lingkungan kerja dan rekan kerja di Bank Tabungan Negara Syariah Malang mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja.

Dalam hal ini perusahaan mampu mengelola stres kerja yang baik bagi karyawan dan memperhatikan setiap karyawan. Sehingga dalam hal ini apabila stres kerja semakin besar dan kemampuan kompetensi karyawan tinggi maka stres kerja tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengelolaan stres kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan Bank Tabungan Negara Syariah sudah efektif dan efisien, dilihat dari pertanyaan “pengelolaan organisasi dikelola dengan baik” sebanyak 57%. Karyawan di BTN Syariah Malang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai wewenangnya dan karyawan telah merasa nyaman dalam bekerja sesuai kemampuan serta jabatan. Karyawan juga bisa mengatur kerjanya secara produktif sehingga waktu kerja tepat tanpa merasa terlalu tinggi dan mendapatkan hasil *output* yang maksimal.

Menurut Selye *dalam* hal ini di dukung teori Munandar (2008: 121) seorang individu mungkin akan mengalami stres kerja positif seandainya mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau menerima ganjaran (*reward*). stres didalam dunia kerja, bahwa ada reaksi positive, pada tahap ini ketika ada tantangan, ketidakpastian, kecemasan dan tekanan hidup, hal tersebut malah akan memotivasi kita untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dan mencapai hal-hal dalam kehidupan, serta sedikit peningkatan. *Eustress* dapat memunculkan suatu kondisi kepuasan dalam pekerjaannya.

Begitu pula menurut McGee *et al* (1984) dalam Wijono (2011: 120) menyatakan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan pegawai mengalami stres kerja tetapi masih merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini diantaranya disebabkan oleh tugas yang mereka kerjakan penuh dengan tantangan dan menyenangkan hati mereka. Selain itu, terjadi komunikasi yang efektif diantara para anggota organisasi. Mereka menunjukkan bahwa ada kerjasama yang kondusif antara atasan dan karyawan. Persepsi karyawan memandang manajemen memberikan keleluasaan yang besar terhadap mereka. Serta faktor internal individu yaitu kepribadian dan sifat yang dimiliki individu dapat mempengaruhi kepuasan dan stres kerja.

Selanjutnya penelitian Alberto (1995), mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf audit. Penelitian yang senada juga ditemukan oleh Praptini (2000) dalam Dhania (2010: 17) yang menunjukkan bahwa stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga.

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sedangkan untuk uji T secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja tidak ada pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, karena Bank Tabungan Negara Syariah Malang telah mengelola stres kerja dengan baik, diantaranya dari organisasi yang telah menciptakan kinerja dan rekan kerja yang nyaman. Sehingga semakin nyaman tempat kerja semakin meningkat kinerja karyawan.

Tidak adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan pengelolaan yang baik oleh Bank Tabungan Negara Syariah Malang. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden menjawab sepakat terhadap item-item kualitas, dengan jawaban setuju sesuai 69% dengan pertanyaan “saya mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditentukan”.

Sehingga meskipun stres kerja yang dibebankan tinggi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ditandai para karyawan kerja semangat dan mampu mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, serta bertanggung jawab dalam bekerja mengembangkan potensi kinerja, karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang melaksanakan tugas dengan baik serta giat dalam bekerja sehingga kinerja meningkat. Karena lingkungan organisasi kerja yang nyaman serta mendapatkan pengakuan yang diberikan atasan kepada karyawan mengurangi stres kerja.

Hal ini menunjukkan apabila karyawan mendapatkan stres kerja yang tinggi dan ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sesuai dengan penelitian Sutrisno (2009) Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif dan keduanya dapat terjadi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Begitu pula menurut Quick dan Quick (1984) dalam Dhania (2010: 17) Karena dengan stres, seseorang akan terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun).

Stres kerja yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Dalam hal ini, untuk menyikapi stres dan dampak stres lebih ditujukan pada pemilihan pekerja yang sesuai dengan penempatan pekerjaan. Tingkat stres yang mampu dikendalikan membuat karyawan nyaman melakukan pekerjaan dengan baik, karena dapat meningkatkan intensitas dalam bekerja dan meningkatkan kinerja yang akhirnya target dan keuntungan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Stres kerja tergantung dari individu menghadapi suatu masalah, ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berlebih malah tertantang untuk lebih giat dan lebih rajin lagi dalam mencapai targetnya. Sehingga individu yang tidak merasa stres kerja tetapi malah lebih bersemangat untuk bekerja memenuhi target. Salah satu tipe kepribadian terhadap kondisi dan situasi sehingga karyawan lebih mudah beradaptasi, individu yang tipe A adalah mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar yang tinggi, menempatkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Karena stres yang konstan yang mereka rasakan, mereka lebih mudah terserang penyakit yang berkaitan dengan stres. Individu yang tipe A lebih cocok untuk marketing, namun individu yang tipe B adalah mereka yang lebih santai dan bersikap tenang (*easygoing*), menerima situasi yang ada dan bekerja sesuai dengan situasi tersebut dan bukan melawannya dengan kompetisi. Orang yang seperti ini bersikap santai sehubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang masalah yang

berkaitan dengan stres. individu yang tipe B lebih cocok bila berada di *back office*. Ivancevich (1996: 310)

Dengan adanya komunikasi dan sejalan di perusahaan antara karyawan dan pimpinan, mulai dari seleksi dan penempatan, juga mempertimbangkan kepribadian karyawan Sehingga dapat mencegah stres kerja.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ، أَحْرَصُ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَأَسْتَعِينُ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزُ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ فَعَلَ، فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

“Dari Abu Hurairah Radhiyallahu ‘anhu: beliau berkata, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai daripada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu perbuatan setan”

﴿يُسِّرَ الْعُسْرَ مَعَ إِنْ﴾ يُسِّرَ الْعُسْرَ مَعَ فَإِنَّ

“ karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

Menurut Ilfi (2008: 210)Maksud hadist ini menjelaskan, bahwa islam mencela orang yang mampu bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang

diberikan Allah SWT yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak dunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan hasil pengujian analisis jalur Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, ini artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang maka kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian ini pun sejalan dengan penelitian Dewi dkk (2014) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Hal ini karyawan merasakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan nyaman, tempat kerja yang terjamin dan komunikasi yang lancar dengan sesama karyawan maupun pimpinan serta mengakuan dan pemberian pujian, pimpinan yang ramah dan gaji yang cukup membuat karyawan membuat karyawan merasa dihargai dan rasa kepuasan kerja meningkat dan kinerja pun meningkat. Sesuai teori yang dikemukakan Waluyo (2013: 131) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang menyangkut penyesuaian diri terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalam upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Karena karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran yang baik dan prestasi kerjanya lebih baik daripada tidak memperoleh kepuasan.

Menurut Ilfi (2008: 211) seorang muslim dianjurkan memanfaatkan waktu dengan baik dan seimbang antara bekerja, beribadah dan istirahat. Orang yang sukses adalah mereka yang senantiasa menggunakan waktunya dengan cepat dan tepat (*Quick*).

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ

وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ، أَحْرَصُ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَأَسْتَعِينُ بِاللَّهِ وَلَا

تَعْجَزُ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ

فَعَلَ، فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

“Dari Abu Hurairah Radhiyallahu ‘anhu: beliau berkata, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai daripada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu perbuatan setan”

Allah Swt berfirman di dalam Al-Qur’an dalam surat Al-Baqarah, yaitu:

الْثَّمَرَاتِ وَالْأَنْفُسِ الْأَمْوَالِ مِنْ وَنَقْصِ وَالْجُوعِ الْخَوْفِ مِنْ بَشْيءٍ وَلَنْبَلُونَكُمْ

الصَّابِرِينَ وَكَثَرُوا

“ 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” (QS Al-Baqarah 155).

4.2.4 Pengaruh Stres Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja

Dari Hasil pengujian path analisis analisis jalur variabel stres kerja dan variabel kepuasan kerja memberikan arahan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini diperjelas dari Untuk uji F secara simultan menunjuk bahwa stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini diperjelas dari Untuk uji F secara simultan menunjuk bahwa stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sedangkan untuk pengaruh stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi ditunjang kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan maksimal dalam bekerja. Sesuai dengan hasil penelitian Sanjaya (2012) meskipun karyawan mengalami stres kerja, kinerja karyawan masih tetap tinggi. karyawan mampu memenuhi target yang diberikan perusahaan, kehadiran karyawan yang tinggi, karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan mampu menghargai pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja.

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT.

Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rizeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

Semakin banyak bekerja maka semakin banyak pegghasilan yang akan didapat, sehingga dapat membantu kebutuhan diri sendiri dan mampu membantu orang lain dengan kelebihan prestasi maupun materi yang sudah kita punya.

