

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi obyek penelitian

4.1.1 Profil Bank Muamalat

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 Nopember 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawwal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan. Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyanggah predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkuat posisi Perseroan sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.

Pada akhir tahun 90an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporakporandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Di tahun 1998, rasio pembiayaan macet (NPF) mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar. Ekuitas mencapai titik terendah, yaitu Rp 39,3 miliar, kurang dari sepertiga modal setor awal.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 dan 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam kurun waktu tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap Kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.

Melalui masa-masa sulit ini, Bank Muamalat berhasil bangkit dari keterpurukan. Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota Direksi diangkat dari dalam tubuh Muamalat, Bank Muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada :

1. Tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham.
2. Tidak melakukan PHK satu pun terhadap sumber daya insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak Kru Muamalat sedikitpun.
3. Pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri Kru Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan direksi baru.
4. Peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua.
5. Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran Bank Muamalat pada tahun ketiga dan seterusnya, yang akhirnya membawa Bank kita, dengan rahmat Allah Rabbul Izzati, ke era pertumbuhan baru memasuki tahun 2004 dan seterusnya.

Saat ini Bank Muamalat memberikan layanan bagi lebih dari 2,5 juta nasabah melalui 275 gerai yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Jaringan BMI didukung pula oleh aliansi melalui lebih dari 4000 Kantor Pos Online/SOPP di seluruh Indonesia, 32.000 ATM, serta 95.000 merchant debit. BMI saat ini juga merupakan satu-satunya bank syariah yang telah membuka cabang luar negeri, yaitu di Kuala Lumpur, Malaysia. Untuk meningkatkan aksesibilitas nasabah di Malaysia, kerjasama dijalankan dengan jaringan Malaysia Electronic Payment System (MEPS) sehingga layanan BMI dapat diakses di lebih dari 2000

ATM di Malaysia. Sebagai Bank Pertama Murni Syariah, bank muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan yang tidak hanya comply terhadap syariah, namun juga kompetitif dan aksesibel bagi masyarakat hingga pelosok nusantara. Komitmen tersebut diapresiasi oleh pemerintah, media massa, lembaga nasional dan internasional serta masyarakat luas melalui lebih dari 70 award bergengsi yang diterima oleh BMI dalam 5 tahun Terakhir. Penghargaan yang diterima antara lain sebagai Best Islamic Bank in Indonesia 2009 oleh Islamic Finance News (Kuala Lumpur), sebagai Best Islamic Financial Institution in Indonesia 2009 oleh Global Finance (New York) serta sebagai The Best Islamic Finance House in Indonesia 2009 oleh Alpha South East Asia (Hong Kong).

Bank Muamalat Cabang Malang adalah salah satu dari 51 kantor cabang yang dimiliki Bank Muamalat Indonesia. Bank Muamalat Cabang Malang didirikan tanggal 28 Agustus 2003 dengan pertimbangan jumlah perputaran dana pihak ketiga di Malang, komposisi jumlah penduduk muslim serta perluasan jaringan di Jawa Timur.

4.1.2 Visi dan misi

- **Visi**

Menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar *rasional*.

- **Misi**

Menjadi ROLE MODEL Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi *stakeholder*.

4.1.3 Letak geografis

Bank Muamalat Cabang Malang adalah salah satu dari 51 kantor cabang yang dimiliki Bank Muamalat Indonesia. Bank Muamalat Cabang Malang didirikan tanggal 28 Agustus 2003 dengan pertimbangan jumlah perputaran dana pihak ketiga di Malang, komposisi jumlah penduduk muslim serta perluasan jaringan di Jawa Timur. Kantor BMI cabang Malang yang terdapat di Jl. Kawi Atas No. 36A membawahi kegiatan operasional untuk daerah Malang Raya, Pasuruan dan Probolinggo. Adapun kantor cabang Malang termasuk kantor cabang di daerah koordinasi Regional VII bersama kantor Surabaya, Jember, Kediri, Bali dan Mataram.

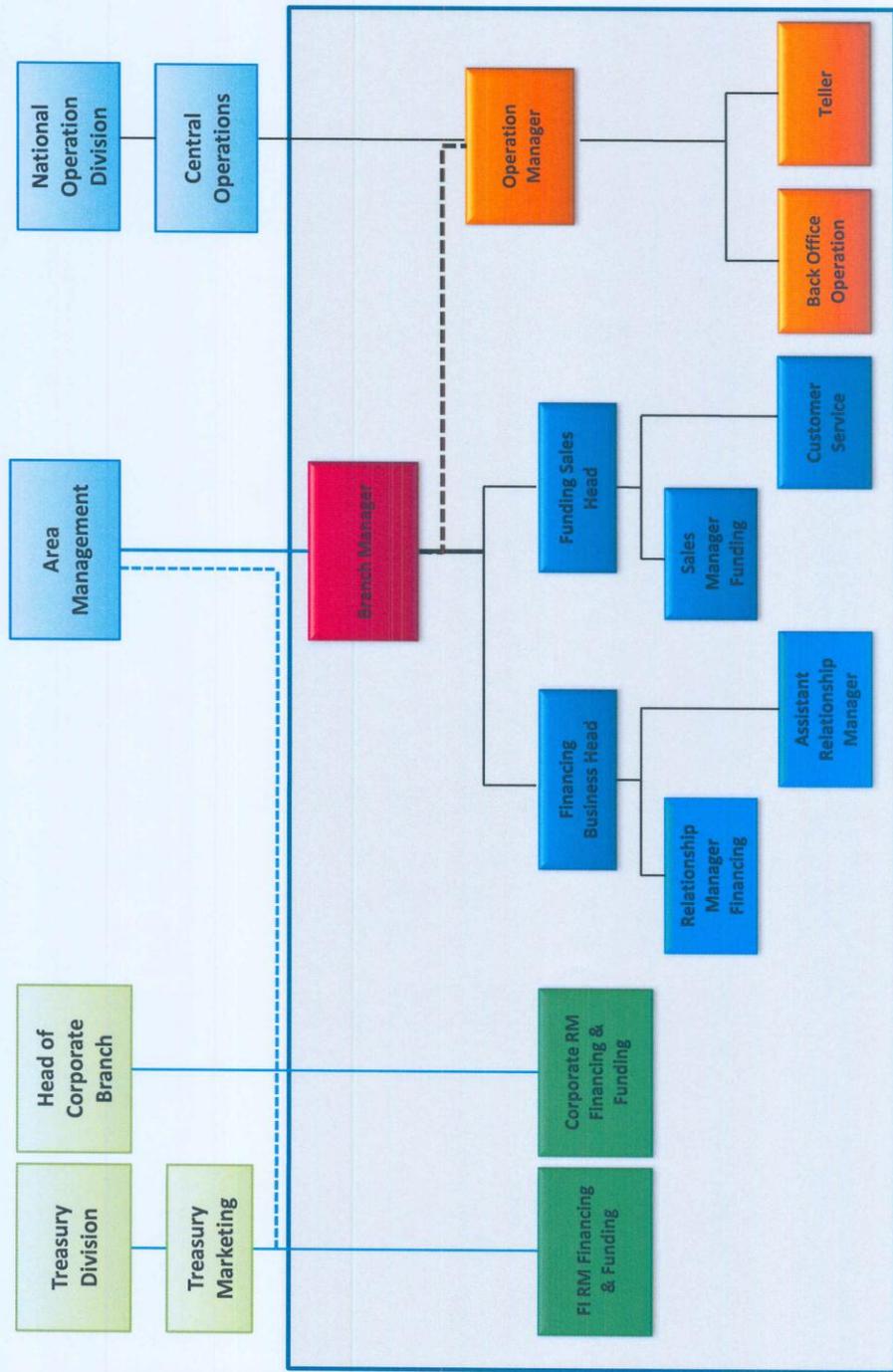
4.1.4 Alamat perusahaan

Kantor BMI cabang Malang yang terdapat di Jl. Kawi Atas No. 36A membawahi kegiatan operasional untuk daerah Malang Raya, Pasuruan dan Probolinggo. Di Malang selain kantor cabang, BMI juga memiliki kantor kas di Jl. Kawi di daerah Kepanjen.

4.1.5 Struktur organisasi

Bank Muamalat Indonesia sebagai bank yang professional mempunyai struktur organisasi tingkat pusat dan wilayah. Setiap wilayah mempunyai struktur yang sama. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang dan cabang di seluruh Indonesia memiliki struktur organisasi sebagai berikut:

ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk.
 RETAIL BRANCH – FULL BRANCH



Handwritten initials or mark.

Job description dari masing-masing bagian yang ada dalam struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

a. Business Manager

Memiliki tugas dan tanggung jawab memimpin dan mengkoordinir seluruh kegiatan perbankan serta mengawasi dan memonitoring bagian-bagian atau urusan yang berhubungan dengan bisnis cabang yang meliputi *funding*, *lending* dan pengembangan pasar

b. Operational Manager

Bertanggung jawab atas segala permasalahan operasional Bank terutama untuk permasalahan pengelolaan sumber daya manusia Operational Officer membawahi customer service, teller, back office dan support pembiayaan. Adapun tugas Operational Manager yaitu :

1. Memeriksa seroran tunai atau non tunai nasabah yang diterima dari teller.
2. Memeriksa transaksi harian (Setoran, penarikan kliring, transfer, tolakan kliring, deposito, dll)
3. Melakukan proses permintaan atau penyetoran dana dari atau ke kantor pusat.

c. Customer Service

1. Melayani transaksi pembukaan rekening baru, penutupan rekening, dan pemindah bukuan.

2. Memberikan informasi dan memperkenalkan produk-produk Bank Muamalat mengenai cara (persyaratan produk), biaya, keuntungan, keistimewaan, dan segala informasi yang dibutuhkan nasabah.
3. Menerima dan menangani segala bentuk keluhan nasabah.

d. Teller

1. Mendukung jalannya operasional serta melaksanakan kelanjutan proses dari Front Office serta melayani semua transaksi yang berkaitan dengan uang tunai dan nontunai antara lain setoran, penarikan, transfer serta memeriksa hasil validasinya.
2. Membukukan seluruh transaksi yang belum terintegrasi atau manual

e. Back Office

1. Mendukung jalannya kegiatan operasional harian transaksi bank dan melaksanakan kelanjutan proses dari Front Office serta melakukan seluruh kegiatan operasional, yaitu:
 - Melayani aktivitas transaksi nasabah yang berhubungan dengan tabungan, deposito, giro, cek-bilyet giro, serta aktivitas kliring yang berkaitan dengan cara saling mempertukarkan warkat kliring di lembaga kliring yang dibentuk dan dikoordinir Bank Indonesia.
 - Mendukung kegiatan operasional pembiayaan Mudharabah, Musyarakah dan lainnya.

2. Melaksanakan kegiatan rutin harian bank yang tidak terkait dengan transaksi nasabah (kegiatan intern bank). Dari job description ini Back Office dibagi dua yaitu Bagian Umum dan Bagian Personalia.
 - Bagian Umum bertugas mengarsip seluruh dokumen atau laporan, menyelesaikan pemberitahuan pada papan informasi atau Monitor Display sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bertugas untuk melakukan pembayaran utilitas kantor serta menangani pengadaan alat-alat kantor.
 - Bagian Personalia bertugas membuat laporan karyawan yang tidak masuk, memonitor pakaian seragam atau ID Card setiap karyawan, memeriksa laporan yang masuk dan apabila ada yang sesuai kriteria lakukan filling tersendiri dan melakukan pembayaran tunjangan kesehatan karyawan.

f. Support Pembiayaan

Tugas dari support pembiayaan yaitu melaksanakan aktivitas yang menyangkut administrasi pembiayaan, legal pembiayaan serta sebagai pihak penilai jaminan pembiayaan. Secara detail job description dari support pembiayaan adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penilaian terhadap barang jaminan yang akan dan telah diserahkan oleh nasabah pembiayaan atau calon nasabah sekaligus membuat laporan hasil penelitian tersebut dalam bentuk laporan transaksi atau retaksasi.

2. Memeriksa keaslian atau kebenaran barang-barang jaminan yang menjadi objek penilaian jaminan tersebut.
3. Melakukan analisis yuridis terhadap calon nasabah pembiayaan.
4. Melakukan Trade Checking dan BI Checking, mencari dan mengumpulkan informasi mengenai kegiatan debitur apabila benar-benar diperlukan.
5. Melakukan pembuatan laporan yang berkaitan dengan fasilitas pembiayaan. Laporan intern maupun ekstern berupa laporan pembiayaan bank kepada Bank Indonesia, penarikan atau pengambilan dana informasi Bank Checking melalui Online Sistem BI dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku.

g. Account Manager

Tugas dari Account Manager yaitu melaksanakan aktivitas marketing pada umumnya sesuai dengan tingkat kebutuhan calon nasabah baru dalam memasarkan produk pembiayaan (Lending maupun Funding) dan jasa perbankan berikut pengawasan dan pelayanan nasabah (Account Maintenance) yang meliputi.

1. Melaksanakan aktivitas pengumpulan dana dari masyarakat dalam bentuk giro, tabungan maupun deposito.
2. Melaksanakan aktivitas penyaluran dana pada jenis usaha yang dapat dibiayai antara lain perdagangan, industri, usaha atas dasar kontrak dan lainnya berdasarkan analisa ekonomi dan melakukan monitoring account pembiayaan.

h. Resident Auditor

Tugas dari Resident Auditor adalah memastikan seluruh proses aktifitas bank yang berkaitan dengan pembiayaan dan operasional dapat berjalan sesuai dengan prosedur.

6. Produk dan Layanan

Produk dan layanan yang diberikan kepada para nasabah dan calon nasabah Bank Muamalat Indonesia meliputi antara lain:

1. Pendanaan

a. Giro Wadiah, ada dua macam:

- Giro Perorangan adalah Giro syariah dalam mata uang Rupiah dan US Dollar yang memudahkan semua jenis kebutuhan transaksi bisnis maupun transaksi keuangan personal Anda.
- Giro Institusi adalah Giro syariah dalam mata uang Rupiah dan US Dollar yang memudahkan semua jenis kebutuhan transaksi bisnis maupun transaksi keuangan personal Anda.

b. Tabungan

- Tabungan Muamalat adalah Tabungan syariah dalam mata uang rupiah yang akan meringankan transaksi keuangan Anda, memberikan akses yang mudah, serta manfaat yang luas
- Tabungan Muamalat Pos adalah Tabungan syariah dalam mata uang rupiah yang dikhususkan bagi Anda yang rutin bertransaksi di kantor pos.

- Tabungan Haji Arafah adalah Tabungan haji dalam mata uang rupiah yang dikhususkan bagi Anda masyarakat muslim Indonesia yang berencana menunaikan ibadah Haji.
 - Tabungan Haji Arafah Plus adalah Tabungan haji dalam mata uang rupiah yang dikhususkan bagi Anda masyarakat muslim Indonesia yang berencana menunaikan ibadah Haji secara regular maupun plus.
 - TabunganKu adalah Tabungan syariah dalam mata uang rupiah yang sangat terjangkau bagi Anda dan semua kalangan masyarakat serta bebas biaya administrasi.
 - Tabungan Ummat adalah Tabungan syariah dalam mata uang rupiah yang memudahkan bermacam transaksi keuangan Anda dan memberikan hasil investasi yang optimal.
 - Bancaassurance terdiri dari fulprotek, syariah mega covers, ta'awun card dan fitrah card.
- c. Deposito
- Deposito Mudharabah adalah Deposito syariah dalam mata uang Rupiah dan US Dollar yang fleksibel dan memberikan hasil investasi yang optimal bagi Anda.
 - *Deposito FulInvest* adalah Deposito syariah dalam mata uang Rupiah dan US Dollar yang fleksibel dan memberikan hasil investasi yang optimal serta perlindungan asuransi jiwa gratis bagi Anda.

2. Pembiayaan

a. Konsumen

- Hunian Syariah adalah Pembiayaan Hunian Syariah adalah produk pembiayaan yang akan membantu Anda untuk memiliki rumah (ready stock/bekas), apartemen, ruko, rukan, kios maupun pengalihan take-over KPR dari bank lain.
- Automuamalat adalah Automuamalat adalah produk pembiayaan yang akan membantu Anda untuk memiliki kendaraan bermotor. Produk ini adalah kerjasama Bank Muamalat dengan Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF).
- Dana Talangan Porsi Haji adalah pinjaman yang ditujukan untuk membantu Anda mendapatkan porsi keberangkatan haji lebih awal, meskipun saldo tabungan Haji Anda belum mencapai syarat pendaftaran porsi.
- Anggota Koperasi Karyawan/Guru/PNS adalah Pembiayaan konsumtif yang diperuntukkan bagi beragam jenis pembelian konsumtif kepada karyawan/guru/PNS (selaku end user) melalui koperasi.

b. Modal Kerja

- Modal Kerja adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan modal kerja usaha Anda sehingga kelancaran operasional dan rencana pengembangan usaha Anda akan terjamin.

- Lembaga Keuangan Mikro (LKM) Syariah adalah produk pembiayaan yang ditujukan untuk LKM Syariah (BPRS/BMT/Koperasi) yang hendak meningkatkan pendapatan dengan memperbesar portfolio pembiayaannya kepada Nasabah atau anggotanya (*end-user*).
- Rekening Koran Syariah adalah produk pembiayaan khusus modal kerja yang akan meringankan Anda dalam mencairkan dan melunasi pembiayaan sesuai kebutuhan dan kemampuan.

c. Investasi

- Pembiayaan Investasi adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan investasi usaha Anda sehingga mendukung rencana ekspansi yang telah Anda susun.

3. Layanan

a. International Banking

- Remittance adalah layanan pengiriman atau penerimaan uang valas dari atau kepada pihak ketiga kepada atau dari pemilik rekening Bank Muamalat Indonesia baik tunai maupun non tunai dalam denominasi valuta asing.
- Remittance BMI - MayBank Adalah kiriman uang bagi TKI di Malaysia ke Indonesia melalui seluruh counter MayBank dan penerima kiriman dapat mengambil dana secara cash di seluruh cabang Bank Muamalat Indonesia.

- Remittance BMI - NCB adalah kiriman uang bagi TKI di Arab Saudi ke Indonesia melalui seluruh counter PayQuick maupun fasilitas ATM National Commercial Bank kepada Nasabah Bank Muamalat Indonesia maupun Bank lain.
- b. Tabungan Nusantara adalah tabungan syariah yang dikelola dengan akad berbagi hasil dengan tambahan keuntungan kemudahan layanan remittance.
- c. *Trade Finance* adalah layanan jasa dan pembiayaan syariah yang inovative untuk mendukung kelancaran bisnis perdagangan Nasabah, baik untuk transaksi perdagangan lokal maupun international dan untuk transaksi L/C maupun non L/C yaitu:
 1. Bank Garansi
 2. Ekspor
 3. Impor
 4. Ekspor Impor Non LC Financing
 5. SKBDN
 6. Letter Of Credit
 7. Standby LC
- d. Investment Service layanan *Financial Advisory* bagi klien untuk menghimpun dana dari pasar modal syariah. Layanan ini juga meliputi Islamic Syndication dimana Bank Muamalat akan membantu klien menghimpun dana dari komunitas keuangan Islam internasional, guna membiayai proyek-proyek pembiayaan infrastruktur, perdagangan, dan bisnis lain yang sejalan dengan syariah.

- e. Transfer
- f. Layanan 24 Jam
- ✓ SMS Banking
- ✓ Sala Muamalat
- ✓ Muamalat Mobile
- ✓ Internet Banking

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Demografi Responden

Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat cabang Malang dengan menyebarkan kuesioner kepada subyek yang terdiri dari seluruh karyawan. Dari penelitian yang dilakukan tersebut, dapat digambarkan mengenai identitas subyek yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Identifikasi responden berdasarkan usia pada penelitian ini digunakan untuk melihat karyawan bank yang menjadi sampel dari penelitian, adapun penjelasan dari identifikasi dapat di jelaskan di tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Gambaran Jenis Kelamin Responden

NO	Identitas Responden	Jumlah responden	Prosentase
0	Tanpa Keterangan	0	0
1	Laki-laki	17	51,5%
2	Perempuan	16	58,5%

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil identifikasi tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jenis kelamin karyawan yang menjadi sampel adalah perempuan karena teridentifikasi terdapat 58,5% sedangkan yang lain adalah laki-laki 51,5%

b. Pendidikan

Identifikasi responden berdasarkan pendidikan pada penelitian ini digunakan untuk melihat pendidikan formal yang dialami karyawan bank yang menjadi sampel dari penelitian ini, adapun penjelasan dari identifikasi dapat di jelaskan di tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Gambaran Pendidikan Responden

NO	Pendidikan Responden	Jumlah responden	Prosentase
1	SMP/ Sederajat	0	0
2	SMA/Sederajat	4	12,1%
3	S1/ Sederajat	27	81,1%
4	S2	2	6,1%
5	S3	0	0

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil identifikasi tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan sebagian besar responden karyawan bank yang menjadi sampel adalah S1 yaitu dengan 81,1%, sedangkan dari SMA/ sederajat 12,1% dan S2 6,1%.

c. Usia

Identifikasi responden berdasarkan usia pada penelitian ini digunakan untuk melihat usia karyawan yang menjadi sampel dari penelitian ini, adapun penjelasan dari identifikasi dapat di jelaskan di tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Gambaran Usia Responden

NO	Usia Responden	Jumlah responden	Prosentase
0	Tanpa Keterangan	0	0
1	< 20 Th	0	0
2	20 – 26 Th	22	66,7%
3	27 – 33 Th	11	33,3%
4	34 – 50 Th	0	0
5	>50 Th	0	0

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil identifikasi diatas tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa usia sebagian besar karyawan bank yang menjadi sampel adalah antara 20-22 yaitu dengan 66,33% dan yang lain adalah dari usia 27-33 dengan 33,3%

d. Masa kerja

Identifikasi responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa lama bekerja yang menjadi sampel dari penelitian ini, adapun penjelasan dari identifikasi dapat di jelaskan di tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Gambaran Masa Kerja Responden

NO	Usia Responden	Jumlah responden	Prosentase
0	Tanpa Keterangan	0	0
1	< 1 Th	11	33,3%
2	1 - 5 Th	20	60,6%
3	6 - 9 Th	2	6,1%
4	10 - 12 Th	0	0
5	>12 Th	0	0

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil identifikasi diatas tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa masa kerja sebagian besar karyawan bank yang menjadi sampel adalah 1-5 tahun, yaitu 60,6%, sedangkan dari usiakurang dari 1 tahun 33,3% dan antara 6-9 tahun adalah 6,1%.

e. Tingkat penghasilan/pendapatan

Identifikasi responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa lama bekerja yang menjadi sampel dari penelitian ini, adapun penjelasan dari identifikasi dapat di jelaskan di tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Gambaran Pendapatan Responden

NO	Pendapatan Responden	Jumlah responden	Prosentase
0	Tanpa Keterangan	0	0
1	< Rp 1.000.000,00	3	9,1%
2	Rp 1.000.001,00 – Rp 2.000.000,00	13	39,4%
3	Rp 2.000.001,00 – Rp 3.000.000,00	14	42,4%
4	Rp 3.000.001,00 – Rp 4.000.000,00	2	6,1%
5	> Rp. 4.000.000,00	1	3,0%

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil identifikasi diatas tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa pendapatan sebagian besar karyawan bank yang menjadi sampel adalah berpenghasilan Rp 1.000.001,00 – Rp 2.000.000,00 yaitu dengan presentase 42,4% sedangkan berpenghasilan kurang dari Rp 1.000.000,00 yaitu 9,1%, Rp 1.000.001,00 – Rp 2.000.000,00 yaitu 39,4%, Rp 3.000.001,00 – Rp 4.000.000,00 dengan presentase 6,1% dan > Rp. 4.000.000,00 dengan presentase 3,0%.

4.4.2 Gambaran Distribusi Items

Gambaran distribusi items digunakan untuk melihat jawaban-jawaban responden secara umum. Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai distribusi items variabel bebas yaitu penyebab stres kerja yang terdiri dari tingkat individu (X1),

tingkat kelompok (X2), tingkat organisasi (X3) dan non pekerjaan (X4) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

a. Tingkat Individu (X₁)

Indikator tingkat individu yang digunakan terdiri dari 4 items yaitu bekerja sesuai dengan tugas (X_{1.1}), mempunyai tugas yang jelas (X_{1.2}), bertanggung jawab kepada nasabah (X_{1.3}), mengikuti perubahan organisasi (X_{1.4}). Adapun untuk gambaran distribusi frekuensi itemnya sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Distribusi Item Indikator Tingkat Individu (X₁)

NO	Indikator	Jawaban	Jumlah responden	Prosentase	Means
1	bekerja sesuai dengan tugas (X _{1.1})	STS	0	0%	4,2121
		TS	0	0%	
		N	6	18,2%	
		S	14	42,4%	
		SS	13	39,4%	
2	mempunyai tugas yang jelas (X _{1.2})	STS	0	0%	4,3030
		TS	0	0%	
		N	6	18,2%	
		S	11	33,3%	
		SS	16	48,5%	
3	bertanggung jawab kepada nasabah (X _{1.3})	STS	0	0%	4,3030
		TS	0	0%	
		N	5	15,2%	
		S	13	39,4%	
		SS	15	45,5%	
4	mengikuti perubahan organisasi (X _{1.4})	STS	0	0	4,1818
		TS	0	0	
		N	6	18,2	
		S	15	45,5	
		SS	12	36,4	

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil uraian tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden setuju dengan bekerja sesuai dengan tugas, mempunyai tugas yang jelas, bertanggung jawab kepada nasbah dan mengikuti perubahan organisasi hal ini dapat dilihat dari hasil mean item $((4,2121+4,3030+4,3030+4,1818)/4)$. Sehingga mean keseluruhan X adalah 4,2499. Adapun peringkat dari distribusi frekuensi yang utama adalah mempunyai tugas yang jelas dan bertanggung jawab kepada nasbah ($X_{1.2}$ dan $X_{1.3}$) dengan mean 4,3030 kemudian bekerja sesuai dengan tugas (X_1) dengan mean 4,2121 dan yang paling sedikit adalah mengikuti perubahan organisasi (X_4) dengan mean 4,1818.

b. Tingkat Kelompok (X_2)

Indikator tingkat kelompok yang digunakan terdiri dari 4 items yaitu manajerial dapat membuat semangat bekerja. ($X_{2.1}$), diperhatikan dalam bekerja ($X_{2.2}$), Teman kerja dapat membuat nyaman bekerja. ($X_{2.3}$). bekerja sesuai dengan bidangnya ($X_{2.4}$), Adapun untuk gambaran distribusi frekuensi itemnya sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Distribusi Item Indikator Tingkat Kelompok (X_2)

NO	Indikator	Jawaban	Jumlah responden	Prosentase	Means
1	manajerial dapat membuat semangat bekerja. ($X_{2.1}$)	STS	0	0%	3,9697
		TS	2	6,1%	
		N	7	21,2%	
		S	14	42,4%	
		SS	10	30,3%	

2	diperhatikan dalam bekerja (X _{2.2})	STS	0	0%	4,0909
		TS	2	6,1%	
		N	4	12,1%	
		S	16	48,5%	
		SS	12	33,3%	
3	Teman kerja dapat membuat nyaman bekerja. (X _{2.3})	STS	0	0	3,8788
TS	1	3,0%			
N	8	24,2%			
S	14	42,4%			
SS	9	27,3%			
4	bekerja sesuai dengan bidang (X _{2.4})	STS	1	3,0%	4,0606
TS	0	0%			
N	7	21,2%			
S	13	49,4%			
SS	12	36,4%			

Sumber: Data primer (diolah),2012

Dari hasil penjelasan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden setuju dengan adanya manajerial, diperhatikan dalam bekerja, teman kerja dan bekerja tidak sesuai dengan dapat memicu stress kerja hal ini dapat dilihat dari masing masing mean $((3,9697+4,0909+3,8788+4,0606)/4)$. Sehingga mean X₂ adalah 4,0000 Adapun peringkat dari distribusi frekuensi stressor secara kelompok (X₂) yang pertama adalah item diperhatikan dalam bekerja 4,0909, sedangkan adanya manajerial berpengaruh dengan hasil mean 3,9697, kemudian bekerja tidak sesuai dengan bidang yaitu 4,0606 dan yang terakhir adalah teman kerja dengan hasil mean 3,8788.

c. Tingkat Organisasi (X_3)

Indikator tingkat organisasi yang digunakan terdiri dari 3 item yaitu Budaya organisasi ($X_{3.1}$), Teknologi ($X_{3.2}$), Manajemen organisasi ($X_{3.3}$), Rancangan organisasi ($X_{3.4}$), Politik ($X_{3.5}$). Adapun untuk distribusi frekuensi itemnya sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Distribusi Item Indikator Tingkat Organisasi (X_3)

NO	Indikator	Jawaban	Jumlah responden	Prosentase	Means
1	Budaya organisasi ($X_{3.1}$)	STS	1	3,0%	4,0909
		TS	1	3,0%	
		N	7	21,2%	
		S	9	27,3%	
		SS	15	45,5%	
2	Teknologi ($X_{3.2}$)	STS	1	3,0%	3,9394
		TS	1	3,0%	
		N	8	24,2%	
		S	12	36,4%	
		SS	11	33,3%	
3	Manajemen organisasi ($X_{3.3}$)	STS	1	3,0%	4,1212
		TS	0	0	
		N	9	27,3%	
		S	7	21,2%	
		SS	16	48,5%	
4	Rancangan organisasi ($X_{3.4}$)	STS	1	3,0%	4,0606
		TS	0	0%	
		N	9	27,3%	
		S	9	27,3%	
		SS	14	42,4%	

5	Politik ($X_{3,5}$)	STS	0	0%	4,0909
		TS	1	3,0%	
		N	7	21,2%	
		S	13	39,4%	
		SS	12	36,4%	

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil penjelasan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden setuju dengan budaya organisasi ($X_{3,1}$), teknologi ($X_{3,2}$), manajemen organisasi ($X_{3,3}$) rancangan organisasi ($X_{3,4}$) dan politik ($X_{3,5}$) berpengaruh terhadap kinerja hal ini dapat dilihat dari dengan nilai mean $((4,0909+4,9394+4,1212+4,0606+4,0909)/5)$. Sehingga mean X_3 adalah 4.2606. Adapun hasil peringkat dari distribusi frekuensi pada indikator tingkat organisasi (X_3) yang pertama adalah manajemen organisasi ($X_{3,3}$) dengan hasil mean 4,9394, sedangkan teknologi ($X_{3,2}$) dengan hasil mean 4,1939, budaya organisasi ($X_{3,1}$) dengan hasil mean 4,0909, rancangan organisasi ($X_{3,4}$) dengan mean 4,0606 dan politik ($X_{3,5}$) dengan mean 4,0909.

g. Non Pekerjaan (X_4)

Indikator non pekerjaan yang digunakan terdiri dari 3 item yaitu bekerja untuk mendapatkan gaji ($X_{4,1}$), perubahan dalam hidup ($X_{4,2}$), dan bekerja untuk meningkatkan kualitas kehidupan ($X_{4,3}$), seperti yang dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 4.9
Hasil Distribusi Item Indikator Non pekerjaan (X₄)

NO	Indikator	Jawaban	Jumlah responden	Prosentase	Means
1	Bekerja untuk mendapatkan gaji (X _{4.1})	STS	1	3,0%	3,9697
		TS	0	0%	
		N	8	24,2%	
		S	15	45,5%	
		SS	9	27,3%	
2	Keluwesan Perubahan dalam hidup (X _{4.2})	STS	0	0%	4,0909
		TS	1	0	
		N	5	15,2%	
		S	17	51,5%	
		SS	10	30,3%	
3	bekerja untuk meningkatkan kualitas kehidupan (X _{4.3})	STS	0	0%	4,0909
		TS	2	3,0%	
		N	8	24,2%	
		S	13	39,3%	
		SS	10	30,3%	

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil penjelasan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden setuju dengan bekerja untuk mendapatkan gaji (X_{4.1}), Perubahan dalam hidup (X_{4.2}), dan bekerja untuk meningkatkan kualitas kehidupan (X_{4.3}), hal ini dapat dilihat dari hasil mean dengan nilai $(4,9697+4,0909+4,9394)/3$ sehingga mean Adapun hasil peringkat dari distribusi frekuensi pada indikator perubahan dalam hidup (X_{4.2}) dengan mean 4,0909 kemudian bekerja untuk mendapatkan gaji (X_{4.1}) dengan mean 3,9697 dan bekerja untuk meningkatkan kualitas kehidupan (X_{4.3}) dengan mean 3,9697.

h. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini terdiri dari 6 item yaitu kualitas kerja karyawan sudah baik (Y_1), karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja (Y_2), karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan (Y_3), Presentase kehadiran karyawan memuaskan (Y_4), karyawan menggunakan waktu dengan efektif (Y_5), dan mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. (Y_6) . Untuk penjelesan dari distribusi frekuensi kinerja karyawan dapat peneliti gambarkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.10
Hasil Distribusi Item Kinerja Karyawan (Y)

NO	Indikator	Jawaban	Jumlah responden	Prosentase	Means
1	kualitas kerja karyawan sudah baik (Y_1)	STS	3	9,1%	3,8485
		TS	2	6,1%	
		N	3	9,1%	
		S	14	42,4%	
		SS	11	33,3%	
2	karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja (Y_2)	STS	2	6,1%	4,0909
		TS	1	3,0%	
		N	2	6,1%	
		S	15	45,5%	
		SS	13	39,4%	
3	karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan (Y_3)	STS	0	0%	4,1515
		TS	1	3,0%	
		N	7	21,2%	
		S	11	33,3%	
		SS	14	42,2%	

4	Presentase kehadiran karyawan memuaskan (Y ₄)	STS	0	0%	4,0303
		TS	1	3,0%	
		N	8	24,2%	
		S	13	39,4%	
		SS	11	33,3%	

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil penjelasan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa secara garis besar responden setuju/merasa puas dengan variabel kinerja karyawan (y) dengan hasil rata-rata mean sebesar $(3,8485+4,0909+4,1515+4,0303)/4$. Sehingga mean dari Y adalah 4,0303 Adapun hasil peringkat dari distribusi frekuensi variabel terikat kinerja karyawan (Y) yang pertama adalah kualitas kerja karyawan sudah baik (Y₁) dengan hasil mean 3,8485, sedangkan karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja (Y₂) dengan hasil mean 4,1515, selanjutnya Presentase kehadiran karyawan memuaskan (Y₄) dengan hasil mean 4,0303.

4.2.2 Analisis Uji Instrumen

Analisis Uji Instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliable. Uji validitas dan reliabilitas merupakan syarat wajib pengujian instrumen pertanyaan, yang digunakan untuk mendeteksi sejauh mana kinerja instrumen mampu mengukur apa yang ingin diukur, dan untuk menunjukkan kinerja kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama.

Suatu instrument dikatakan valid apabila hasil signifikansi (sig)/nilai probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05, dan memiliki nilai validitas lebih besar dari 0,03 dan dikatakan reliable apabila nilai *Crobach Alpha* lebih besar dari

0,60. Untuk hasil identifikasi output dari perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas pada 33 responden dapat peneliti sajikan berikut.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stress Kerja

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada variabel bebas dan terikat dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas indikator tingkat individu (X_1)

Indikator	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas(p)	
X ₁	X _{1.1}	0,937	0,000	0,946
	X _{1.2}	0,974	0,000	
	X _{1.3}	0,952	0,000	
	X _{1.4}	0,849	0,000	

Keterangan: Valid dan Reliabel.

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas indikator tingkat kelompok (X_2)

Indikator	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas(p)	
X ₂	X _{2.1}	0,912	0,000	0,911
	X _{2.2}	0,898	0,000	
	X _{2.3}	0,899	0,000	
	X _{2.4}	0,852	0,000	

Keterangan: Valid dan Reliabel.

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas indikator tingkat organisasi (X₃)

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas(p)	
X ₃	X _{3,1}	0,810	0,000	0,917
	X _{3,2}	0,805	0,000	
	X _{3,3}	0,937	0,000	
	X _{3,4}	0,943	0,000	
	X _{3,5}	0,845	0,000	

Keterangan: Valid dan Reliabel.

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas indikator non pekerjaan (X₄)

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas(p)	
X ₄	X _{4,1}	0,938	0,000	0,900
	X _{4,2}	0,920	0,000	
	X _{4,3}	0,890	0,000	

Keterangan: Valid dan Reliabel.

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas indikator kinerja karyawan (Y)

Keompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas(p)	
Y	Y ₁	0,842	0,000	0,673
	Y ₂	0,861	0,000	
	Y ₃	0,719	0,000	
	Y ₄	0,840	0,000	

Keterangan: Valid dan Reliabel.

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dijelaskan pada tabel 4.11–4.15 menunjukkan bahwa semua instrument valid dan reliable. Hasil signifikansi (sig)/nilai probabilitas hasil korelasi menunjukkan semua instrumen lebih kecil dari 0,05, dan pada *Crobach Alpha* menunjukkan semua instrumen lebih besar dari 0,60.

4.4.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas pada variabel bebas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*. Pedoman pada suatu model yang bebas multikolinieritas apabila nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi 10.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
X1	1,216	Non Multikolinieritas
X2	2,980	Non Multikolinieritas
X3	2,797	Non Multikolinieritas
X4	2,040	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil uji multikolonieritas yang disajikan pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk X1 sampai X6 tidak melebihi angka 10, sehingga tidak ada masalah multikolonieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heterokedastisitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut tidak mengandung heterokedastisitas atau disebut homokedastisitas. Seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	R	Sig	Keterangan
X1	0,279	0,116	Homoskedastisitas
X2	0,168	0,351	Homoskedastisitas
X3	0,028	0,873	Homoskedastisitas
X4	0,221	0,216	Homoskedastisitas

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari tabel 4.17 menunjukkan bahwa keseluruhan nilai signifikansi variabel bebas lebih dari 0,05 sehingga tidak mengandung heteroskedastisitas atau dapat dikatakan homokedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah modul regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada priode t dengan kesalahan pengganggu pada priode t-1. Pedoman untuk mendeteksi adanya

autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Durbin-Watson*, dimana jika nilai d dekat dengan 2, maka asumsi tersebut tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,906(a)	,821	,795	1,47910	2,103

a Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b Dependent Variable: y

Sumber: Hasil output SPSS 15.0 for windows evaluation.

Dari hasil Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,103 karena mendekati angka 2 maka asumsi kolerasi regresi linear terbebas dari adanya autokorelasi.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak, metode yang digunakan untuk pengujian normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $>0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.19
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		33
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,39262570
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,096
	Negative	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,684
Asymp. Sig. (2-tailed)		,737

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: Hasil output SPSS 15.0 for windows evaluation.

Hasil dari tabel 2.21 menunjukkan bahwa hasil pengujian dari signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar $0,684 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi dan residual model regresi yang diteliti merupakan distribusi normal.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Agar dapat diperoleh perhitungan koefisien regresi yang tepat maka dalam pengelolaan data digunakan bantuan komputer program SPSS 15,0 *for windows*. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5.062	1.998
	X1	.437	.103
	X2	.282	.136
	X3	.207	.100
	X4	.418	.149

a Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer (diolah), 2012

Dari hasil tabel 4.20 dapat diperoleh hasil model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,062 + 0,437 X_1 + 0,282 X_2 + 0,207 X_3 + 0,418 X_4$$

Berdasarkan model regresi linier berganda diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indikator tingkat individu (X_1) akan mempengaruhi kepuasan anggota (Y) sebesar 0,437 dengan asumsi bahwa variabel indikator tingkat kelompok (X_2), tingkat organisasi (X_3), non pekerjaan (X_4) adalah konstan. Sehingga setiap indikator stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,437
- b. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indikator tingkat kelompok (X_2) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,282 dengan asumsi bahwa variabel indikator tingkat individu (X_1), tingkat organisasi (X_3), non pekerjaan

- (X₄) adalah konstan. Sehingga setiap indikator stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,282
- c. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indikator tingkat organisasi (X₃) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,207 dengan asumsi bahwa variabel indikator tingkat individu (X₁), tingkat kelompok (X₂), non pekerjaan (X₄) adalah konstan. Sehingga setiap indikator stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,207.
- d. Setiap kontribusi yang diberikan oleh indikator non pekerjaan (X₄) akan mempengaruhi kepuasan anggota (Y) sebesar 0,418 dengan asumsi bahwa variabel indikator tingkat individu (X₁) tingkat kelompok (X₂), tingkat organisasi (X₃), adalah konstan. Sehingga setiap indikator stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,418.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka tidak ada pengaruh signifikan atau Ho diterima dan Ha ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka ada pengaruh signifikan atau Ho ditolak dan Ha diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan atau Ho diterima

dan H_a ditolak, dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji simultan dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.21
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281,659	4	70,415	32,939	,000(a)
	Residual	59,857	28	2,138		
	Total	341,515	32			

a Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b Dependent Variable: y

Sumber: Hasil output SPSS 15.0 for windows evaluation, 2012.

Dari hasil output tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa hasil signifakasi sebesar $0.000 < 0,05$ dan. Maka dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari tingkat individu (X_1), tingkat kelompok (X_2), tingkat organisasi (X_3), non pekerjaan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan anggota (Y). Hipotesis 1 dapat diterima yaitu variabel stress kerja (X) berpengaruh secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat Cabang Malang.

4.4.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh indikator-indikator stress kerja yang terdiri tingkat individu (X_1), tingkat kelompok (X_2), tingkat organisasi (X_3), non pekerjaan (X_4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas

signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji simultan dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.22
Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)
Coefficients(a)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,538	.017
	X1	4,246	.000
	X2	2,066	.048
	X3	2,059	.049
	X4	2,810	.009

a Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer (Diolah), 2012.

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel 4.22 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji t pada indikator tingkat individu (X_1)

Uji t terhadap indikator tingkat individu (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 4,246 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial indikator tingkat individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis 1 dapat diterima yaitu

indikator tingkat individu (X_1) berpengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat Cabang Malang.

b. Uji t pada indikator tingkat kelompok (X_2)

Uji t terhadap indikator tingkat kelompok (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,006 dengan signifikansi t sebesar 0,048. Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,048 < 0,05$), maka secara parsial indikator tingkat kelompok (X_2) berpengaruh signifikan kinerja karyawan (Y). Hipotesis 1 dapat diterima yaitu indikator tingkat kelompok (X_2) berpengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat Cabang Malang.

c. Uji t pada indikator tingkat organisasi (X_3)

Uji t terhadap indikator tingkat organisasi (X_3) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,059 dengan signifikansi t sebesar 0,049. Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,045 < 0,05$), maka secara parsial indikator tingkat organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis 1 dapat diterima yaitu indikator tingkat organisasi (X_3) berpengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat Cabang Malang.

d. Uji t pada indikator non pekerjaan (X_4)

Uji t terhadap indikator non pekerjaan (X_4) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,810 dengan signifikansi t sebesar 0,009. Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,044 < 0,05$), maka secara parsial indikator non pekerjaan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis 1 dapat diterima yaitu

indikator non pekerjaan (X_4) berpengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat Cabang Malang.

4.4.3 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908(a)	,825	,800	1,46210

a Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Sumber: Hasil output SPSS 15.0 for windows evaluation, 2012.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.23 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,800. Hal ini berarti 80% kinerja karyawan sangat kuat dipengaruhi oleh variabel stress kerja (X) yang terdiri dari tingkat individu (X_1), tingkat kelompok (X_2), tingkat organisasi (X_3), non pekerjaan (X_4) sedangkan sisanya yaitu 20% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Banyak karyawan yang berpendapat bahwa stress kerja (*eustress*) berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Variabel stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini menguatkan penelitian dari Hermita (2011) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Dalam penelitian lain dari Zainur Rozikin (2006) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa variabel stres kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Asuransi Jiwa Bumi Putera 1912 Cabang Tulungagung.

Selye mengungkapkan bahwa menerima suatu penugasan didepan kalayak ramai atau secara berhasil menyelesaikan sebuah penugasan pekerjaan yang sulit merupakan contoh-contoh yang menyebabkan *eustres* (Kreitner:2005).

Dari beberapa pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa tujuan utama perusahaan memanaajemen stress kerja (*eustress*) adalah agar karyawan bisa bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan target perusahaan yang mengedepankan pelayanan yang istimewa kepada nasabah. Sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan yang ada Bank Muamalat cabang Malang. Dalam Al-Qur'an dijelaskan berikut:

يَأْتِيهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَتْكُمْ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَشِفَاءٌ لِّمَا فِي الصُّدُورِ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ
لِّلْمُؤْمِنِينَ

Artinya:

Hai manusia, Sesungguhnya telah datang kepadamu pelajaran dari Tuhanmu dan penyembuh bagi penyakit-penyakit (yang berada) dalam dada dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang yang beriman. (QS Yunus: 57)

Ayat diatas dijelaskan bahwa seorang muslim akan diberikan ujian untuk melebur dosa yang ada dalam dirinya, begitu juga karyawan akan mendapatkan kesulitan-kesulitan disaat mengerjakan pekerjaan, akan tetapi karyawan tersebut harus bisa menerapkan manajemen stress agar stress kerja bisa menjadi motivasi pekerjaannya.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

a. Tingkat Individu (X_1)

Persepsi karyawan Bank Muamalat cabang Malang tentang stress kerja (*eustress*) tingkat individu banyak yang berpendapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari signifikansi pengaruh parsial kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel stress kerja (*eustress*) dari tingkat individu sesuai yang telah dikemukakan Anoraga yaitu persepsi dari tenaga kerja akan adanya ancaman atau tantangan yang menggerakkan, menyiagakan

atau membuat dirinya aktif terhadap pekerjaannya juga dikategorikan sebagai stres kerja (Anoraga, 1998:112). (X_{1.1}) bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan tekanan kinerja kepada karyawan, sehingga karyawan harus menyelesaikan sesuai dengan target yang diberikan. (X_{1.2}) kejelasan tugas dapat dapat menjadikan lebih fokusnya pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih atas pekerjaannya. (X_{1.3}) bertanggung jawab kepada nasabah akan menjadikan *eustress* yang dapat memicu bangkitnya kualitas kerja yang baik. (X_{1.4}) perubahan organisasi akan dapat memberikan berbagai kesulitan kepada karyawan, sehingga karyawan akan lebih berfikir untuk bisa beradaptasi dengan perubahan tersebut.

Dalam Al-Qur'an juga dijelaskan terkait dengan cara untuk manajemen stress yaitu dengan membentuk sabar, sehingga bisa tegar dalam semua masalah yang ada:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَصْبِرُوْا وَصَابِرُوْا وَرَابِطُوْا وَاَتَّقُوا اللّٰهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ



Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negerimu) dan bertakwalah kepada Allah, supaya kamu beruntung.(QS Ali Imran: 200)

Dengan kesabaran seorang pegawai akan dapat meminimalisir terjadinya stress secara perseorangan, karena sabar adalah sifat yang tumbuh dari diri sendiri.

b. Tingkat Kelompok(X2)

Persepsi karyawan Bank Muamalat cabang Malang tentang stress kerja (*eustress*) tingkat kelompok banyak yang berpendapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari signifikansi pengaruh parsial kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,048 sehingga dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok-kelompok. Karakteristik kelompok dapat menjadi *stressors* yang kuat bagi beberapa individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memperbaiki hubungan yang baik antara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dalam kehidupan individu yang baik (Ivancevich,dkk., 2005:297). *Stressors* tingkat kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan (X_{2.1}) pengawasan manajerial akan memberikan tekanan kepada karyawan agar dapat bekerja sebaik mungkin, (X_{2.2}) perhatian oleh atasan dalam bekerja dapat memberikan semangat tersendiri kepada karyawan, (X_{2.3}) teman kerja akan berpengaruh terhadap gaya imitasi dalam melakukan manajemen stress, (X_{2.4}) bekerja sesuai dengan bidangnya akan dapat memberikan tanggung jawab yang lebih kepada apa yang menjadi tugasnya.

Dalam Islam juga dijelaskan dalam beraktifitas manusia dituntut untuk berkumpul dengan orang-orang yang dapat meningkatkan tawakkal seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Ahzab :22 berikut:

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۗ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ بَلِغُ
 أَمْرِهِ ۗ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ﴿٣﴾

Artinya:

Dan memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. dan Barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah Mengadakan ketentuan bagi tiap tiap sesuatu. (QS Ath Thalaq: 3)

Berdasarkan ayat diatas, jelas bahwa setiap manusia dianjurkan agar berkumpul dengan orang yang dapat menjadikan pekerjaan yang telah diselesaikan dengan maksimal bisa diserahkan kepada Allah SWT sehingga apabila sesuatu hal yang tidak diinginkan terjadi, maka kegelisahan hati tidak akan menyebabkan stress kerja yang berlebihan.

Tingkat Organisasi (X3)

Persepsi karyawan Bank Muamalat cabang Malang tentang stress kerja (*eustress*) tingkat organisasi banyak yang berpendapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari signifikansi pengaruh parsial kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,049 sehingga dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Meskipun organisasi terbentuk dari kelompok dan individu, terdapat dimensi yang lebih makro level, khususnya pada organisasi yang terdapat *stresors* diantaranya teknologi, gaya manajemen, rancangan organisasi, politik dan budaya

(Ivancevich,dkk., 2005: 297). *Stressors* tingkat organisasi berpengaruh kepada kinerja karyawan karena (X_{3.1}) budaya organisasi akan persaingan dengan bank-bank lain akan dapat memaksa karyawan untuk mempunyai kinerja lebih tinggi, (X_{3.2}) teknologi akan menjadi alasan utama agar tugas yang diberikan menjadi lebih cepat terselesaikan, (X_{3.3}) manajemen organisasi akan memberikan batas kinerja yang harus dipenuhi oleh karyawan sehingga karyawan akan mengotimalkan kinerjanya, (X_{3.4}) rancangan organisasi dan karir karyawan akan member tuntutan kinerja, dan (X_{3.5}) politik yang tidak menentu di Indonesia ini akan memunculkan pemikiran-pemikiran yang inovatif untuk menuju masa depan perusahaan yang maju.

Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja, hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Hermita (2011) bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan kepada kinerja karyawan. Dalam Islam juga menjelaskan bahwa dalam organisasi akan sangat berpengaruh terhadap stres kerja karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي

لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya:

Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih"(QS Ibrahim:7)

Kelompok orang yang mau bersyukur kepada nikmat yang diberikan oleh Allah SWT maka ia tidak akan kesulitan dalam melakukan manajemen apapun, sehingga kesulitan yang dapat menimbulkan stres kerja tidak akan terjadi pada kelompok yang mau bersyukur atas nikmat Nya.

c. Non Pekerjaan (X4)

Persepsi karyawan Bank Muamalat cabang Malang tentang stress kerja (*eustress*) non pekerjaan banyak yang berpendapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari signifikansi pengaruh parsial kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,009 sehingga dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stress kadangkala juga diakibatkan oleh kondisi sosial dan lingkungan di luar pekerjaan, karena pekerja juga akan bersosialisasi dengan lingkungan pada saat selesai bekerja (Ivancevich,dkk., 2005:297). Variabel non pekerjaan juga berpengaruh kepada *eustress* karena dalam hitungan waktu, karyawan lebih lama di luar jam kantor dari pada dalam kantor sehingga, (X₁) mendapatkan gaji yang lebih adalah tujuan utama bekerja, sehingga karyawan akan bekerja keras untuk mendapatkannya, (X_{4.2}) perubahan diluar kantor akan berpengaruh besar kepada kinerja karyawan, sebagai contoh karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga akan lebih giat bekerja, (X_{4.3}) karyawan yang bekerja di perusahaan dikarenakan tuntutan kualitas kehidupan yang ingin menjadi lebih baik, sehingga keinginan akan kualitas kehidupan yang baik akan memberikan tuntutan kepada karyawan.

Seorang ahli Endokrin yang menghabiskan karirnya untuk mempelajari psikologi tentang stres mengatakan bahwa stres adalah reaksi pelatihan tubuh secara umum terhadap sebuah penyebab stres kerja, dasar dari stres tersebut adalah mekanisme aktifitas beberapa sistem saraf dan hormon dalam waktu yang lama, dengan kata lain bahwa stres merupakan suatu reaksi untuk kepentingan pertahanan, yang membantu manusia untuk mengenali bahaya yang lebih besar, yang akan muncul kapan saja dan dimana saja (Berry, 1998:421).

Semua karyawan Bank Muamalat memiliki kepentingan pribadi yang ada diluar pekerjaan sehari-hari yang sebagai karyawan dan tidak menutup kemungkinan akan terjadinya konflik diluar pekerjaan, sehingga karyawan akan dapat terpengaruh oleh lingkungan yang ada dalam kehidupan sehari-hari yang bisa mempengaruhi terjadinya stres kerja pada saat jam kantor dimulai. Dalam Islam memberikan solusi agar karyawan dapat menjaga kestabilan emosi dan tidak mudah telalu berlebihan dalam menyelesaikan segala hal yaitu dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman:

لِكَيْلَا تَأْسَوْا عَلَىٰ مَا فَاتَكُمْ وَلَا تَفْرَحُوا بِمَا آتَاكُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ



Artinya:

(Kami jelaskan yang demikian itu) supaya kamu jangan berduka cita terhadap apa yang luput dari kamu, dan supaya kamu jangan terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. dan Allah tidak menyukai Setiap orang yang sombong lagi membanggakan diri. (QS Al-Hadid: 23)

Ayat tersebut memberi pelajaran yang sangat berharga yaitu agar manusia dapat menjaga dirinya dimana saja agar tidak berlebihan dalam mencari harta/bekerja selain itu juga harus di seimbangkan dengan kehidupan akhirat, karena dalam kehidupan semua harus seimbang agar tidak ada depresi berlebihan yang dapat berpengaruh pada kejiwaan karyawan.

