

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
MADRASAH ALIYAH NEGERI DEMAK**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Disusun oleh:

**Edi Sutrisno
NIM. 09240012**

Pembimbing:

**Drs. M. Rasjid Ridlo, M.Si
NIP.19670104 199303 1 003**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2014



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, telp (0274) 155856, fax (0274) 552230
Yogyakarta 55281

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
UIN.2/DD/PP.00.9/308/2014

Skripsi/tugas akhir dengan judul:

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan di
Madrasah Aliyah Negeri Demak**

Yang disampaikan dan disusun oleh:

Nama : Edi Sutrisno
NIM : 09240012
Telah dimunaqosyahkan pada : Kamis, 07 Febuari 2014
Dengan nilai : B+

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta.

TIM MUNAQOSYAH:
Ketua Sidang/Pembimbing

Drs. M. Rasjid Ridla, M. Si
NIP. 19670104 199303 1 003

Penguji I

Dra. Sri Fatimah, M. Pd
NIP. 19690401 199403 2 002

Penguji II

Achmad Muhammad, M. Ag
NIP. 19720719 200003 1 002



Yogyakarta, 14 Februari 2014
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Dekan

Dr. H. Warsono Abdul Ghafur, M. Ag
NIP. 19701010 199903 1 002



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, telp (0274) 155856, fax (0274) 552230
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Edi Sutrisno
NIM : 09240012
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di
Madrasah Aliyah Negeri Demak.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan / Prodi Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 Januari 2014

Pembimbing

Drs. M. Rasjid Ridla, M. Si
NIP. 19670104 199303 1 003



Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Drs. M. Rasjid Ridla, M. Si
NIP. 19670104 199303 1 003



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, telp (0274) 155856, fax (0274) 552230
Yogyakarta 55281

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Edi Sutrisno
NIM : 09240012
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

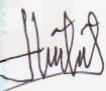
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penulis tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Yogyakarta, 30 Januari 2014

Yang menyatakan,




Edi Sutrisno
NIM.09240012

HALAMAN PERSEMBAHAN



Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada
Almamater tercinta

**“Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta”**

MOTTO

من جد وجد

“ siapa yang bersungguh-sungguh ia akan mendapat (apa yang diinginkan) ”

(Pepatah arab)

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“ Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.” (*HR. Ahmad, Thabrani, Daruqutni. Dishahihkan Al Albani dalam As-Silsilah As-Shahihah*)

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله ربّ العالمين والصلاة والسلام على سيّدنا محمدٍ أشرف المرسلين وخاتم النبيّين
وعلى آله وصحبه الطيّبين الطاهرين أجمعين .

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis skripsi ini dapat selesai dan tersusun dengan baik, semoga pancaran ilmu Illahi selalu menyinari kita semua. Sholawat serta salam diucapkan keharibaan Rasulullah SAW, penutup para Rosul.

Penyusunan skripsi dengan judul **“(Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak.)”** ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial Islam di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Proses penyusunan skripsi ini tentunya banyak bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan moril, pemikiran, maupun materiil. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada :

1. Prof. Dr. H. Musa Asy’ari selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Waryono Abdul Ghofur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf-stafnya.

3. Drs. M. Rasjid Ridlo, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga beserta staf-stafnya. Serta segenap dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya Jurusan Manajemen Dakwah dan seluruh karyawan tata usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang tidak bisa disebutkab satu persatu. Serta sebagai pembimbing yang sangat menginspirasi penulis. Seorang dosen yang rela korbakan waktu, tenaga dan pemikiran demi terselesaikannya skripsi ini.
4. Drs. A. Machfudz Fauzi, M.Pd selaku Penasihat Akademik.
5. Bapak Drs. Mohammad Sholeh M.Ag selaku Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri Demak. Yang memberikan izinya dalam melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Demak
6. Untuk Ibu dan Ayahku, adikku, simbah dan seluruh keluarga yang selalu ada dalam setiap keadaan, yang tidak lelah memberi harapan, lewat do`a dan ikhtiar. Semoga Allah selalu melimpahkan Rahman-Nya untuk keluarga kita.
7. Teman, sahabat, kawanku, teman-teman MD angkatan 2009, Krop Pemuda (Pendobrak Masa Depan untuk Dunia), teman-teman kost, teman-teman se-Organisasi baik Senior maupun Junior, dan khususnya untuk Eko, Aven, Faid, Darso, Sidiq, Pras, Didi Suwandi, Hafid.dll yang tidak bisa disebutkab satu persatu.

8. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak bantuan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Hanya kepada Allah SWT, penulis memanjatkan doa semoga amal kebajikan mereka mendapat balasan dan Ridlo Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan karena dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya dengan harapan dan doa semoga skripsi ini bermanfaat dalam keilmuan dan pengetahuan.

وبالله التوفيق والهداية

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Yogyakarta, 4 Febuari 2014

Penulis

Edi Sutrisno
NIM.09240012

ABSTRAKSI

Edi Sutrisno, 09240012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak*, Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komuniaksi UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Penelitian ini menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang karyawan dan guru sekolah tersebut, yang kemudian dilakukan pengambilan sampel secara acak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*, sehingga terdapat beberapa karakteristik dalam memilih responden. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

Pada uji hipotesis yang menggunakan analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansinya dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 dan juga membandingkan antara nilai *t* tabel dan *t* hitung. Sehingga hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan *t* hitung lebih kecil dari *t* tabel dan nilai *sig* (*2-tailde*) lebih kecil dari 0,05 (*alpha*). Sehingga kesimpulan dalam penelitian ini hasil uji hipotesis di tolak. Artinya, stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak dalam melakukan kerja di lapangan.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kinerja Karyawan*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL.....	x
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Kegunaan penelitian.....	9
F. Telaah Pustaka.....	10

G. Kerangka Teori.....	13
H. Hipotesis Penelitian.....	29
I. Metodologi Penelitian	30
J. Sistematika Penulisan	42
BAB II : GAMBARAN UMUM MAN DEMAK	43
A. Letak geografis	43
B. Sejarah Berdirinya MAN Demak	44
C. Visi, Misi dan Tujuan.....	49
D. Sarana dan Prasarana.....	51
E. Pembelajaran MAN Demak.....	52
F. Struktur Organisasi.....	54
G. Tata Kelola Madrasah.....	56
H. Prestasi Madrasah.....	47
BAB III : PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA.....	58
A. Deskriptif Data Responden.....	58
1. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
2. Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	60
3. Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
B. Analisa Data.....	63
1. Uji Validitas.....	63
2. Uji Reliabilitas.....	66

3. Uji Normalitas	67
4. Uji Linieritas	68
5. Uji Hipotesis	69
C. Pembahasan dan Analisis.....	71
BAB IV : PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Keterbatasan.....	75
C. Saran.....	75
D. Penutup.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN- LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

Gambar. 1.1	28
Gambar. 2.1	55
Tabel. 1. 1	35
Tabel. 1.2	35
Tebel. 1.3	36
Tebel. 2.1	57
Tebel. 3.1	59
Tebel. 3.2	60
Tebel. 3.3	61
Tebel. 3.4	62
Tebel. 3.5	63
Tebel. 3.6	66
Tebel. 3.7	67
Tebel. 3.8	69
Tebel. 3.9	70
Tebel. 3.10	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak”**. Untuk mempermudah dalam memahami judul, maka terlebih dahulu penulis tegaskan beberapa istilah dalam judul yang dimaksud. Adapun istilah-istilah yang perlu penulis tegaskan adalah:

1. Pengaruh

Pengaruh menurut kamus lengkap bahasa Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, orang, benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan gaib dan sebagainya.¹

Kata pengaruh mempunyai arti daya yang ada atau timbul dari suatu (orang atau barang) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.²

Daya yang ada atau timbul dari sesuatu tersebut dalam membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang karena

¹ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm. 379.

² Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), hlm. 644.

adanya interaksi sosial yang timbul karena ada hubungan antara dua atau lebih individu dalam kelakuan atau sebaliknya.³

Berdasarkan penegasan istilah diatas, maka dalam skripsi ini istilah pengaruh diartikan sebagai hubungan sebab akibat antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Stres kerja

Menurut Stephen P. Robbins Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.⁴

Menurut T. Hani Handoko pengertian stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang.⁵ Sedangkan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.⁶

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

³ W.A. Gerungan, *Psikologi Sosial*, (Bandung: Eresco, 1999), hlm.57.

⁴ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Tim Indek. cet ke- 1 (Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group, 2003), hlm. 375.

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE), hlm. 200.

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 157.

⁷ Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet ke- 2 (Yogyakarta:BPFE, 1999), hlm. 25.

3. Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸

Jadi yang dimaksud kinerja dalam skripsi ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

4. Karyawan

Karyawan dalam kamus lengkap bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantoor, perusahaan, dan lain sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah; pegawai, buruh, pekerja.⁹

Sedangkan karyawan atau sumber daya manusia dalam buku islam dan masalah sumber daya manusia yang ditulis oleh Muhammad Tholhah Hasan diberikan pengertian: seperti kekuatan fisik manusia, pengetahuan, keahlian atau ketrampilannya. Telah menjadi kesepakatan para ahli, bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting, bahkan dianggap paling penting diantara sumber daya- sumber daya yang lain, dalam setiap memajukan suatu masyarakat atau bangsa. Namun dalam

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm. 67.

⁹ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, hlm. 379.

kenyataannya, sumber daya manusia tersebut mempunyai kualitas yang tinggi.¹⁰

5. MAN Demak

Madrasah Aliyah Negeri Demak merupakan lembaga formal yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam yang mengedepankan pada penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta ketrampilan yang merupakan kecakapan hidup bekal hidup mandiri, terbentuknya karakter siswa yang berakhlak karimah, unggul dalam berprestasi dan terampil dalam teknologi yang diperlihatkan pada perilaku ikhlas, sederhana, ukhuwah, kreatif, inovatif dan berwawasan kebangsaan, dengan mengembangkan proses pembelajaran yang terpusat pada siswa (*student centored*) dengan tetap mengedepankan perilaku Islam serta menguasai ilmu dan teknologi.¹¹

Madrasah Aliyah Negeri Demak merupakan satu-satunya Madrasah Aliyah Negeri di Kabupaten Demak turut menjembatani anak didiknya untuk bisa masuk ke perguruan tinggi favorit di Indonesia, melalui fokus pembelajaran berdasarkan pada panca prestasi madrasah yang meliputi prestasi akhlak mulia, ilmu keagamaan, sains dan teknologi, bahasa dan budaya serta prestasi olah raga dan seni ditambah dengan hadirnya kelas biligual sains (*Bilingual Sains Class*) akan lebih mewarnai berbagai perguruan tinggi terkemuka, Madrasah Aliyah Negeri Demak memiliki sejarah dan juga masa depan yang kaya akan tradisi

¹⁰ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantabora Press, 2005), hlm 57.

¹¹ Dokumentasi, Profil Madrasah Aliyah Negeri Demak, 2013, hlm. 8.

akademik. Tradisi ini akan terus dikembangkan seiring dengan tuntutan zaman. Untuk mempersiapkan diri sebagai generasi muda penerus bangsa dan agama.¹²

Dengan demikian, maksud keseluruhan dari judul skripsi ini adalah suatu penelitian yang mengungkap dan memaparkan bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktifitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan atau manusia lainnya. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.¹³

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

¹² Dokumentasi, Profil Madrasah Aliyah Negeri Demak, 2013, hlm. 8.

¹³ As`ad, Mohammad. *Psikologi Industry*, cet ke- 4 (Yogyakarta:Liberty, 2002), hlm. 57.

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang di inginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.¹⁴ Stres merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupannya dan stres tersebut harus diatasi baik oleh karyawan tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain, seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan dalam bekerja.

Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan disamping itu stres yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.¹⁵

Secara sederhana stres merupakan tanggapan seseorang baik secara fisik maupun secara mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Jadi sebenarnya stres merupakan sesuatu yang sangat ilmiah. Kondisi pekerjaan yang tidak dimungkinkan bisa menyebabkan stres tergantung seberapa besar kemampuan karyawan dalam menerimanya.

Menurut T. Hani Handoko sejalan dengan meningkatnya stres, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya, stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada

¹⁴ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 376.

¹⁵ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, cet. ke- 4 (Jakarta: PT. Rieneka Cipta, 2006), hlm. 50.

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

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau *perperformance* rendah.¹⁶

Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila karyawan dan atasan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja instansi yang baik pula.

¹⁶ Moh. As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya manusia Psikologi Industri* cet- 4 (yogyakarta: Liberty, 2004), hlm.47

Harapan Madrasah Aliyah Negeri Demak terhadap para karyawannya yang menangani disegala bidang yaitu karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik, ramah profesional kepada masyarakat, baik itu siswa maupun wali murid.

Pada sebuah perusahaan dalam memotivasi para karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya menggunakan berbagai cara diantaranya adalah dengan memberikan penghargaan (imbalan, insentif). Hal ini dilakukan dimaksudkan untuk mempertahankan agar karyawan tetap mau bekerja juga mempertahankan atau meningkatkan kinerja dalam bekerja. Sejalan dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut T. Hani Handoko bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dan gaji dasar.¹⁷

Bagi mayoritas karyawan, uang tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat. Pemberian insentif ini dimaksudkan untuk menghubungkan keinginan karyawan akan mendapatkan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan efesiensi produksi. Jadi pemberian insentif ini lebih merupakan upaya bagi perusahaan dalam memotivasi para karyawan agar merata dapat mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Dari latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA

¹⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia*, hlm. 76.

TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MADRASAH ALIYAH NEGERI
DEMAK ”.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dari penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak?

D. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Madrasah Aliyah Negeri Demak.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Kegunaan teoritis

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

2. Kegunaan praktis

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

usaha-usaha untuk mempertahankan stres kerja yang dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

- b. Untuk menjadi bahan pertimbangan dan daya pendorong pada karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak yang berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan etos kerja serta menambah wawasan bagi peneliti.
- c. Bagi jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasinya dalam aktifitas karyawan, sebagai sarana publikasi mahasiswa dan juga untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan serta untuk mengembangkan peran dan prospeknya dalam berpartisipasi memecahkan persoalan manajemen.

F. TELAAH PUSTAKA

Untuk membuktikan orisinilitas penelitian ini serta terhindar dari *plagiatisme* dan duplikasi, maka peneliti akan menunjukkan karya tulis yang telah dikerjakan sebelumnya. Berdasarkan studi pustaka yang peneliti lakukan di Universitas Negeri Sunan Kalajaga Yogyakarta, ada beberapa penelitian yang menurut peneliti ada kesamaan dalam penyelesaian masalah seperti, skripsi Dwi Eka Puspita Sari Fakultas Dakwah Jurusan MD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2007 dengan judul *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta* mempunyai kesimpulan ada pengaruh positif dan

signifikan antar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, adanya stres kerja para karyawan merasa perlu meningkatkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi, variabel stres kerja mempunyai pengaruh 46,6 % terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah Depertemen Agama Propinsi Yogyakarta sedangkan 53,4 % adalah pengaruh dari variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi dan lain-lain.¹⁸

Menurut skripsi Ika Yuli Rohmawati Fakultas Dakwah Jurusan MD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2011 dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pamela Swalayan Dua Kota Yogyakarta* berkesimpulan bahwa lingkungan kerja di Pamela Swalayan Dua yang dikategorikan tinggi atau sangat baik adalah 12 atau 48% sedangkan kategori sedang atau baik adalah 7 atau 28% dan kategori rendah atau tidak baik adalah 6 atau 24% sedangkan kinerja karyawan dikategorikan tinggi atau sangat baik adalah 11 atau 44%, kategori sedang atau baik adalah 10 atau 40% dan kategori rendah atau tidak baik adalah 4 atau 16%. Koefisien determinasi R_{square} adalah sebesar 0,760 atau 76% hal ini berarti lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76% sedangkan 24% dari variabel lain yang ada di Pamela Swalayan Dua Yogyakarta.¹⁹

¹⁸ Dwi Eka Puspita Sari, Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Depertemen Agama Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Skripsi*, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga 2007), hlm. 77.

¹⁹ Ika Yuli Rohmawati, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pamela Swalayan Dua kota Yogyakarta, *Skripsi*, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga 2011), hlm.66.

Menurut skripsi Rofin Ariyansyah Fakultas Dakwah Jurusan MD UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2011 dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di SD Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta* berkesimpulan bahwa kepemimpinan di SD Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta yang dikategorikan tinggi atau sangat baik adalah 15 (88,2 %), sedangkan kategori sedang atau baik adalah 1 (5,9 %) dan kategori rendah atau tidak baik adalah 1 (5,9 %).

Sedangkan kinerja karyawan di kategorikan tinggi atau sangat baik adalah 15 (88,2 %), sedangkan kategori sedang atau baik adalah 1 (5,9 %) dan kategori rendah atau tidak baik adalah 1 (5,9 %). Dengan Koefisien determinasi R_{square} adalah sebanyak 0,576 atau 57 % hal ini berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57% sedangkan sisanya yakni 43% adalah pengaruh dari variabel lain yang ada di SD Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta.²⁰

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

²⁰ Rofin Ariyansyah, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di SD Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta*, *Skripsi*, (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga 2011), hlm. 65-66.

G. KERANGKA TEORI

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Seorang manajer personalia atau manajer sumber daya manusia harus mengetahui dan mampu memahami kondisi dari para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dia juga harus tahu cara memuaskan karyawan atau mengelola stres atau tekanan karena mengalami kebosanan, mendapatkan beban dari pekerjaannya yang dihadapi. Dengan pengetahuan tersebut manajer dapat mengelola stres menjadi suatu pendorong agar karyawan berprestasi dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.²¹

Menurut T. Hani Handoko pengertian stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang.²² Sedangkan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.²³

²¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 375.

²² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia*, hlm. 200.

²³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm. 67.

Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik yang dialami individu yang dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan sehingga mempengaruhi kondisi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang yang hasilnya tidak pasti dan penting.

Adapun pengertian stres kerja adalah perasaan tertentu yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stresors (sumber-sumber stres) yang datang dari lingkungan kerja seperti, faktor lingkungan, faktor organisasi dan individu.²⁴

b. Sumber- sumber Stres

Ada banyak sumber-sumber stres menurut para pakar psikologi atau sumber daya manusia. Diantaranya adalah menurut Sondang P. Siagian antara lain:²⁵

1). Berasal dari Pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan antara lain :

- a) Beban tugas yang terlalu besar.
- b) Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang.
- c) Tidak seimbang antara wewenang dan tanggung jawab.

²⁴ Iswanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 25.

²⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet ke- 7 (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 1997), hlm. 301.

- d) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya.
- e) Konflik antar karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar pekerjaan.

2). Berasal dari Luar Pekerjaan

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

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

Disisi lain faktor- faktor yang mempengaruhi timbulnya stres menurut Stephen P. Robbins adalah sebagai berikut:²⁶

- 1) Faktor Lingkungan
 - a) Ketidakpastian ekonomi.
 - b) Ketidakpastian politik.
 - c) Ketidakpastian teknologi.

²⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 370-381.

2) Faktor Organisasi

- a) Tuntutan tugas.
- b) Tuntutan sasaran.
- c) Tuntutan antar personal Dan lain sebagainya

3) Faktor Individu

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

Penyebab stres *on the job* menurut T. Hani Handoko, yang mempengaruhi kinerja, meliputi:²⁷

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervise yang jelek
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 5) Frustrasi
- 6) Konflik antar pribadi atau kelompok
- 7) Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 8) Berbagai bentuk perubahan

Penyebab- penyebab stres *off the job*, antara lain :

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah yang bersangkutan dengan anak

²⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia*, hlm. 201.

- 3) Masalah politik
- 4) Masalah- masalah pernikahan (misalnya perceraian)
- 5) Perubahan- perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- 6) Masalah pribadi seperti kematian sanak saudara atau keluarga.

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

c. Akibat yang ditimbulkan stres

Stres yang terjadi pada seseorang dapat diakibatkan baik fisik maupun non fisik, Stephen P. Robbins mengelompokkan konsekuensi atau akibat yang ditimbulkan oleh stres menjadi tiga klasifikasi, yaitu:²⁸

1) Gejala fisiologi

Dalam riset yang dilakukan Stephen menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

²⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 383-384.

2) Gejala Psikologi

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

3) Gejala perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

John Supriharto dan kawan-kawan dalam bukunya menyebutkan, ada lima kategori potensial konsekuensi (akibat) stres, yaitu:²⁹

- a) *Subjective Affects*, akibat subjektif ini berupa kecemasan, agresif, acuh tak acuh, kebosanan, depresi kelelahan, frustrasi, kemarahan, rendah diri, gugup dan perasaan kesepian.
- b) *Cognitive effects*, akibat kognitif ini berupa ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang sehat, sulit berkonsentrasi, sangat peka terhadap kritik dan rintangan-rintangan mental.

²⁹ John Suprihanto, TH. Agung M. Harsiwi, Prakoso Hadi, *Perilaku Organisasional*, cet. ke-1 (Yogyakarta: STIE YKPN, 2003), hlm.66-67.

- c) *Behavior effects*, akibat perilaku kecenderungan mengalami musibah, alkoholisme, penyalahgunaan obat-obatan, perilaku yang tidak rasional.
- d) *Physicologi effects*, akibat fisiologis dapat berupa kenaikan denyut jantung, kenaikan kadar gula, tekanan darah tinggi, berkeringatan tubuh yang panas dingin.
- e) *Organizational effects*, akibat keorganisasian dapat berupa ketidakhadiran, produktifitas yang menurun (rendah) disingkirkan dari rekan sekerja dan berkurangnya komitmen serta kesetiaan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko, stres dapat membantu atau menjadi fungsional, tetapi juga bisa berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.³⁰

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

Akan tetapi stres terlalu tinggi maka dapat menurunkan prestasi, mengganggu pelaksanaan pekerjaan seseorang. Karyawan

³⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia*, hlm. 202.

kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Menjadi tidak mampu mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur atau tidak disiplin. Paling ekstrim atau parah adalah prestasi kerja menjai nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Stres yang teratasi dapat menimbulkan gejala badaniah, emosional dan gejala sosial. Dapat ringan, sedang dan berat. Gejala badan meliputi: sakit kepala, sakit maag, mudah kaget (berdebar-debar), banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu letih, kaku leher, gangguan psikoseksual, nafsu makan menurun, mual, muntah, gejala kulit, berbagai macam-macam gangguan menstruasi dan sejumlah gejala lainnya.³¹

Gejala emosional misalnya, pelupa, sukar berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, Kuatir, murung, mudah marah, atau jengkel, pikiran bunuh diri, gelisah, pikiran putus asa, dan sebagainya.

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

³¹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, hlm. 109-110.

Dari berbagai gejala tersebut pada umumnya akan mendapatkan berbagai gejala yang tidak normal pada diri seseorang atau karyawan yang mengalami stres tidak teratasi. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.³²

d. Pengukuran stres

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

- 1) *Agresif*, yaitu suatu sikap yang mudah menyerang, dalam kondisi seperti ini tidak dapat menerima orang lain.
- 2) *Tekanan*, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan.
- 3) *Suntuk*, yaitu kondisi kerja karyawan yang disebabkan pekerjaan yang monoton dan menginginkan adanya perubahan.
- 4) *Rasa tidak puas*, dalam suatu kondisi pekerjaan yang tidak memenuhi harapan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kondisi atau situasi.
- 5) *Mudah terkejut*, yaitu kondisi karyawan yang selalu melamun disebabkan banyaknya masalah, baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan sehingga terkejut apabila mendapat sapaan dari rekan sekerja.

³² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 300.

- 6) *Sulit berkonsentrasi*, yaitu kondisi yang disebabkan oleh ruangan kerja yang tidak mendukung.
- 7) *Depresi*, yaitu kondisi yang mempengaruhi kehidupan individu yang bersangkutan dan dapat menyerah pada upaya bunuh diri.
- 8) *Sulit mengambil keputusan*, yaitu kondisi dimana karyawan yang sudah mengalami over load di karenakan berbagai tuntutan pekerjaan sehingga sulit mengambil keputusan.
- 9) *Mudah tersinggung*, yaitu kondisi perasaan seseorang yang mudah tersentuh emosional karena perlakuan tertentu dari seseorang.
- 10) *Gelisah*, yaitu kondisi yang disebabkan adanya perasaan yang tidak enak, baik dari dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan.
- 11) *Pelupa*, yaitu kondisi adanya banyak masalah pekerjaan baik dari rekan kerja maupun pimpinan.
- 12) *Pesimis*, suatu kondisi pekerja yang disebabkan adanya tugas-tugas baru yang membuat patah semangat dalam mengerjakan tetapi masih tetap berusaha untuk menyelesaikannya.
- 13) *Menutup diri*, yaitu kondisi karyawan yang disebabkan adanya masalah, baik dari pekerjaan ataupun keluarga yang tidak ingin diceritakan dengan rekan sekerjanya.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³³

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.³⁴

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

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

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

³³ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. hlm. 157.

³⁴ Robert L. Mathis dan Jhon H Jacson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2002). hlm. 78.

motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres dan sistem kompensasi dan berperilaku lainya.³⁵

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

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.³⁶

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

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.³⁷ Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu kompensasi sebagai upaya memberikan keadilan kepada karyawan.

³⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen...*, hlm. 192.

³⁶ Ibid, hlm. 192.

³⁷ Ibid, hlm. 155

c. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Gery Dessler menyebutkan beberapa alasan pentingnya penilaian prestasi kerja, yaitu:³⁸

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

Sementara Werther dan Davis menyebutkan manfaat atau kegunaan penilaian prestasi kerja, meliputi:³⁹

- 1) Memperbaiki prestasi kerja.
- 2) Untuk dapat melakukan penyelesaian kompensasi.
- 3) Untuk bahan pertimbangan penempatan (promosi, transfer, dan demosi).
- 4) Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan melalui penilaian kinerja, kita dapat menetapkan materi latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier pegawai yang sekarang bekerja di bidang X yang sebenarnya ahli di bidang Y, maka sebenarnya pegawai tersebut dapat diarahkan untuk pekerjaan di bidang X.

³⁸Justin T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, cet ke-1 (Jakarta: PT.Grasindo, 2006), hlm. 129.

³⁹Ibid, hlm. 155.

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

Faktor pengukuran prestasi kerja atau kinerja adalah:⁴⁰

- 1) Kualitas kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar ketelitian, kecepatan, pemeliharaan alat ketepatan dan pemahaman kertas kerja.
- 2) Kuantitas kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar prestasi menurut target, tugas ekstra dan tugas baru.
- 3) Pengetahuan, penilaian terhadap karyawan atas dasar pemahaman persyaratan hasil kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan kerja, penggunaan alat perlengkapan kerja, dan pengetahuan teknis yang berhubungan dengan kerja.
- 4) Penyesuaian pekerjaan, penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan melaksanakan tugas diluar kerja, kecepatan berfikir dan bertindak, penyesuaian dan pemahaman tugas baru.

⁴⁰ Supardi, *Manajemen Personalia II*, (Yogyakarta: BPPE UII, 1989), hlm. 68-69.

- 5) Keandalan dalam bertugas, penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan mengikuti prosedur dan peraturan kerja dalam tugas yang sulit, kemampuan dalam memecahkan masalah, inisiatif, kerajinan dan kedisiplinan.
- 6) Hubungan kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar hubungan kerja karyawan terhadap rekan sekerja baik atasan maupun bawahan.
- 7) Keselamatan kerja, penilaian terhadap karyawan atas dasar sikap dan perhatian karyawan menyangkut keselamatan kerja dalam perusahaan.

Dengan demikian dengan adanya pengukuran kinerja karyawan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

3. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah.

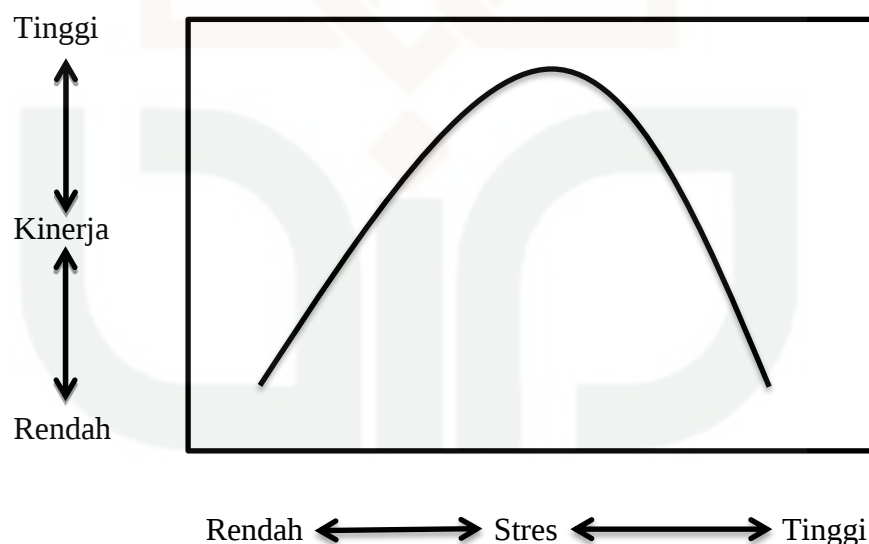
Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa

perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan tekanan- tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan- tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Lebih lanjut menurut Stephen P. Robbins (2003) stres berpengaruh pada prestasi kerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antar stres kerja dan prestasi kerja. Di bawah ini hubungan stres dan prestasi kerja yang di gambarkan dengan U terbalik.⁴¹

Di bawah ini gambar, tentang U terbalik

Gambar 1.1
Hubungan U Terbalik antara Stres dan Kinerja



Sumber Gambar . Stephen P. Robbins

⁴¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 384-385.

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

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

H. HIPOTESIS PENELITIAN

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

1. Hipotesis Kerja (H_a)

Hipotesis alternatif (kerja) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak.

2. Hipotesis Nol (H_o)

Karena H_a akan diuji secara statistik, maka diubah menjadi hipotesis Nol (H_o), yaitu Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak.

I. METODE PENELITIAN

1. Rancangan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.⁴² Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dihubungkan, bentuk hubungan dua variabel ini adalah sebab akibat.

2. Metode penentuan subyek

Metode penentuan subyek ini, juga dikenal dengan metode penentuan sumber yaitu menetapkan populasi sebagai sumber perolehan data dan yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan pihak yang

⁴² Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2004), hlm. 12.

dijadikan sasaran penelitian. Sebagai populasi diambil dalam penelitian adalah seluruh karyawan Madrasah Aliyah Negeri demak.

Populasi atau universe dapat dikatakan juga sebagai jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya dapat diduga.⁴³ Sedangkan populasi sasaran dalam penelitian disini adalah karyawan Madrasah Aliyah Negeri demak. Dalam menentukan jumlah subyek penelitian. Suharsimi Arikunto mengatakan apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subyeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan teori tersebut, dikarenakan jumlah populasi yang akan diteliti yaitu karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak yang berjumlah 103 orang maka disampel dengan menggunakan *Random Sampling*, dimana semua individu dalam populasi, baik sendri maupun bersama-sama mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel dengan cara acak. Maka peneliti mengambil sampel 41,7% dari 103 menjadi 43 orang.

3. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penulisan adalah variabel dependen dan independen. Variabel independen adalah variable yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain dan cenderung bebas.⁴⁴

Sedangkan variable dependen adalah variabel yang dipengaruhi dan

⁴³ Masri Singarimbun, Sofian Affendi (ed), *Metode Penelitian Survei*, (LP3ES: Jakarta, 1989), hlm. 152.

⁴⁴ Nur Indrianto dan Bambang Supomo, *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akutansi dan Manajemen*, cet ke-2 (Yogyakarta: BPFE, 2006), hlm. 63.

dijelaskan oleh variabel lain. Dalam penulisan ini variabel independen yang digunakan adalah stres kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres kerja diukur dengan beberapa indikator,

Indikator variabel stres kerja:⁴⁵

Stres kerja yang berasal dari dalam lingkungan perusahaan “on-the-job” adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Frustasi
- c. Tekanan atau desakan waktu
- d. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- e. Kualitas supervisi yang jelek

Stres kerja yang berasal dari luar lingkungan perusahaan “off-the-job” adalah:

- a. Kekhawatiran finansial
- b. Masalah- masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah perkawinan (misal: perceraian)
- d. Masalah- masalah pribadi

⁴⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-2, (Yogyakarta: BPFE), hlm. 200.

e. Perubahan- perubahan yang terjadi di tempat tinggal

Variabel yang kedua adalah variabel dependen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil penilaian yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya baik secara kualitatif atau secara kuantitatif secara maksimal. Dalam manajemen personalia atau sumber daya manusia disebut *performance appraisal* yaitu proses yang dengannya organisasi melakukan evaluasi pelaksanaan kerja individu. Kinerja karyawan diukur dengan beberapa indikator.

Indikator variabel kinerja karyawan:⁴⁶

a. Kualitas kerja

penilaian terhadap karyawan atas dasar ketelitian, kecepatan, pemeliharaan alat ketepatan dan pemahaman kertas kerja.

b. Kuantitas kerja

penilaian terhadap karyawan atas dasar prestasi menurut target, tugas ekstra dan tugas baru.

c. Pengetahuan

penilaian terhadap karyawan atas dasar pemahaman persyaratan hasil kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan kerja, penggunaan alat perlengkapan kerja, dan pengetahuan teknis yang berhubungan dengan kerja.

d. Penyesuaian pekerjaan

⁴⁶ Supardi, *Manajemen Personalia II*, (Yogyakarta: BPPE UII, 1989), hlm. 68-69.

penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan melaksanakan tugas diluar kerja, kecepatan berfikir dan bertindak, penyesuaian dan pemahaman tugas baru.

e. Keandalan dalam bertugas

penilaian terhadap karyawan atas dasar kemampuan mengikuti prosedur dan peraturan kerja dalam tugas yang sulit, kemampuan dalam memecahkan masalah, inisiatif, kerajinan dan kedisiplinan.

f. Hubungan kerja

penilaian terhadap karyawan atas dasar hubungan kerja karyawan terhadap rekan sekerja baik atasan maupun bawahan.

g. Keselamatan kerja

penilaian terhadap karyawan atas dasara sikap dan perhatian karyawan menyangkut keselamatan kerja dalam perusahaan.

4. Instrumen penelitian

a. Kisi-kisi instrumen

Pada tahap awal yang harus diperhatikan adalah kisi-kisi instrumen guna memperoleh dan mengetahui ada tidaknya indikator yang dimaksudkan instrumen merupakan alat bantu pengumpulan data yang diperoleh dari lapangan karena kemantapan kualitas instrumen merupakan hal yang tidak bisa diabaikan. Cara pemantapan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga diketahui apakah instrumen penelitian yang dibuat telah valid atau tidak, variabel atau tidak dari indikator tersebut, kemudian disusun

angket untuk variabel pertama stres kerja dan variabel kedua kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

No	Indikator	No Item	Jumlah
1	Beban kerja yang berlebihan	1,2	2
2	Frustrasi	3,4	2
3	Tekanan atau desakan waktu	5,6	2
4	Konflik antar pribadi dan kelompok	7,8	2
5	Kualitas supervisi yang jelek	9,10	2
6	Kekuatan finansial	11,12	2
7	Masalah dengan anak	13,14	2
8	Masalah perkawinan	15,16	2
9	Masalah pribadi	17,18	2
10	Perubahan di tempat tinggal	19,20	2
11	Masalah fisik	21,22	2
Total			22

Tabel 1.2
Kisi- kisi Instrumen Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Item	Jumlah
1	Kualitas kerja	1,2,3,4	4

2	Kuantitas kerja	5,6,7,8	4
3	Pengetahuan	9,10	2
4	Penyesuaian pekerjaan	11,12	2
5	Keandalan dalam tugas	13,14	2
6	Hubungan kerja	15,16	2
7	Keselamatan kerja	17,18	2
Total			18

Untuk keperluan analisa data, data yang diperoleh dari angket perlu ditransformasikan di dalam skala interval dengan menggunakan skala likert, yakni skala yang berisi 4 tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden atas pertanyaan yang disediakan peneliti, tingkat kesetujuan responden terhadap statmen dalam angket diklasifikasikan, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Skala likert

SS	S	KS	TS
4	3	2	1

Jadi skor tinggi untuk stres kerja berarti menggambarkan stres kerja yang dialami karyawan adalah tinggi dan untuk skor rendah stres kerja berarti menggambarkan stres kerja yang dialami oleh karyawan

adalah rendah. Sedangkan skor tinggi untuk kinerja karyawan berarti menggambarkan kinerja karyawannya adalah tinggi dan untuk skor rendah kinerja karyawan berarti menggambarkan kinerja karyawan adalah rendah.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Intrumen

1) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ke shohihan suatu alat ukur.⁴⁷ Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya.⁴⁸ Pengujian ini dilakukan dengan teknik *korelasi product moment* dari Parson dengan standar rumus sebagai berikut.⁴⁹

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

N : Jumlah sampel uji coba
 $\sum X$: Skor setiap item
 $\sum Y$: Skor total
 r_{xy} : Nilai keseluruhan

⁴⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm.63.

⁴⁸ Sugiono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, hlm.109.

⁴⁹ Ibid, hlm. 182

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrument yang digunakan memberikan hasil data yang sama jika dilakukan kembali pada objek yang sama. Suatu pengukur dikatakan handal adalah apabila handal sepanjang pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Adapun uji reliabilitas digunakan teknik pengukuran koefisien *alpha cronbach*.

Dengan rumus:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

A	= koefisien reliabilitas alpha
K	= jumlah item
Sj	= varians responden untuk item I
Sx	= jumlah varians skor total

5. Metode pengumpulan data

Pengertian metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dipakai untuk memperoleh data yang lengkap, objektif dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya dalam penelitian ini, metode yang dipergunakan untuk memperoleh data yaitu:

a. Metode angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.⁵⁰ Angket ini diberikan kepada para karyawan, untuk memperoleh data tentang bagaimana pengaruh stres kerja, kinerja karyawan dan identitas responden. Digunakan angket dengan asumsi bahwa responden adalah orang yang paling tahu tentang kondisi dirinya.

Bentuk angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan keadaan dirinya, adapun jumlah item yang digunakan adalah 40 item pertanyaan yang terdiri dari angket stres kerja dan angket kinerja karyawan.

b. Metode Observasi

Metode observasi merupakan suatu pengamatan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dan mengadakan pencatatan secara sistematis.⁵¹ Metode penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang gambaran umum Madrasah Aliyah Negeri Demak.

c. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data melalui sumber dokumentasi yang berupa catatan yang mengandung petunjuk-

⁵⁰ Masri Singarimbun, Sofian Efendi (ed), *Metode Penelitian Survei*, hlm. 175.

⁵¹ Jalaludin Rahmat, *Metodologi Penelitian komunikasi*, (Bandung: Rosdakarya, 2004), hlm. 22.

petunjuk tertentu. Dokumen tersebut dapat dipergunakan sebagai bukti dan bahan untuk mendukung suatu keterangan.⁵²

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan mengali dokumen yang dimiliki tentang hal-hal yang ada hubungannya dengan penelitian dan data-data yang tidak terjawab melalui metode interview. Adapun data yang diperoleh sejarah berdiri, struktur organisasi dan keadaan karyawan.

6. Analisis data

a. Uji Prasarat Analisis

1) Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah gejala-gejala yang diteliti mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak. Teknik uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov-smirnov*.⁵³ Dengan bantuan komputer program SPSS 17.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel berikutnya. Untuk mengetahui linier atau tidaknya, maka digunakan uji linieritas dengan analisa regresi, kaidahnya dengan melihat F pada tabel, jika F lebih besar

⁵² Kumarudin, *Kamus Istilah Skripsi dan Thesis*, (Bandung: Angkasa, 1974), hlm.33.

⁵³ Djarwanto, Ps, *Statistik Nonparametrik*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hlm.50.

dari tabel berarti ada hubungan linier dan perhitungan dengan bantuan komputer program SPSS 17.

b. Uji hipotesis

Setelah semua data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data, karena menganalisa data ini merupakan tahap penting dalam sebuah penelitian, dalam hal ini data diproses sehingga hasilnya sesuai harapan, hanya dengan melalui analisis data, peneliti bisa mengambil kesimpulan dan membuktikan kebenaran sebuah teori atau hipotesis. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random kontinu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Variabel yang nilainya hendak diduga berdasarkan persamaan regresi disebut variabel dependen, dan variabel yang digunakan sebagai dasar untuk membuat pendugaan disebut variabel independen.⁵⁴

Untuk menguji hipotesis digunakan uji hipotesis koefisien regresi, teknik tersebut untuk mengetahui validitas dan reliabilitas penaksiran-penaksiran regresi tersebut, dengan bantuan komputer program SPSS 17.

⁵⁴ Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Liberty, 2001), hlm. 169.

J. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan proposal skripsi ini, kedalam empat BAB, yaitu :

Bab Pertama, merupakan pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, hipotesis, metode penelitian dan sistematika penulisa.

Bab Dua, dalam bab ini akan dijelaskan gambaran umum dari objek penelitian (Madrasah Aliyah Negeri Demak) yang meliputi letak geografis sejarah berdirinya dan perkembangannya, Visi, Misi dan Tujuan, Struktur Organisasi, sarana dan prasarana, pembelajaran di, prestasi Madrasah..

Bab Tiga, dalam bab ini akan memaparkan dan menjelaskan mengenai hasil data yang diperoleh, kemudian dari data tersebut dilakukan analisis data beserta pembahasanya.

Bab Empat, merupakan bab penutup dari hipotesis yang diajukan dan memberikan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Madrasah Aliyah Negeri Demak dan penelitian selanjutnya.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagaimana berikut ini:

1. Hasil uji analisis pada pengujian data hipotesis terlihat bahwa stress kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di MAN Demak. Hal ini disebabkan karena kualitas pegawai di MAN Demak memiliki karakteristik dan semangat kerja mereka tinggi. Terbukti dengan angka f hitung lebih kecil daripada f tabel.
2. Deskripsi mengenai jawaban responden terhadap variabel stres kerja berdasarkan uji validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja para karyawan di MAN Demak berada pada daerah negatif. Artinya stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan kerja baik secara instan maupun target kerja. Hal ini ditandai oleh adanya semangat kerja, karyawan dapat bekerja sama dengan lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini ditandai dengan tingkat absensi yang baik (disiplin) sehingga kinerja terjaga, kerja sama dengan rekan sekerja sehingga kinerja dapat tercapai, iklim/lingkungan kerja yang mendukung, rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus

diwujudkan secara bersama-sama pula, serta rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh responden.

B. Keterbatasan

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan. Dengan keterbatasan ini diharapkan bagi siapapun untuk melakukan perbaikan di masa mendatang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain sebagaimana berikut ini:

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui data kuesioner, tanpa melakukan proses telaah lebih lanjut sehingga simpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen tertulis.
2. Pengukuran variabel dependen kinerja karyawan hanya berdasarkan pada penilaian diri sendiri, sehingga memungkinkan para responden mengukur kinerja mereka lebih rendah atau tinggi dari yang seharusnya, untuk itu terjadi bisa dapat saja dimungkinkan.
3. Objek wilayah penelitian hanya sebagian kecil, tidak mewakili keseluruhan karena hanya satu wilayah daerah sekolah. Dalam hal ini hanya menggunakan satu variabel independen dalam mengukur dependen yaitu kinerja karyawan.

C. Saran

Saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut ini:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan dua metode yakni metode survey dan wawancara. Sehingga hasil yang dihasilkan bisa akurat antara tertulis dan lisan.
2. Untuk objek penelitian diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih luas dan mencakup semua instansi sekolah. Sehingga bisa betul-betul bisa dijadikan bahan rujukan sebuah perbaikan bagi instansi terkait.

D. Penutup

Puji syukur peneliti haturkan kepada Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, yang telah memberikan rahmat dan petunjuknya kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas penelitian ini dari awal hingga akhir. Sungguh merupakan suatu kebahagiaan bahwa pada akhirnya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Bagaimanapun, peneliti merasa telah belajar banyak dari pengalaman selama proses penyelesaian penyusunan skripsi ini, yang tentu saja akan sangat bermamfaat bagi perkembangan kehidupan intelektual penulis di masa depan.

Skripsi ini merupakan hasil optimal yang dapat di usahakan dan telah mencurahkan segenap kemampuan untuk menghasilkan yang terbaik. Sungguhpun demikian, tak ada gading yang tak retak, peneliti menyadari tidak ada yang sempurna dalam kerja yang manusiawi. Hal ini terlebih lagi berlaku untuk skripsi ini, yang di tulis oleh seorang dalam proses berlatih. Oleh karena itu, mengharapakan kritik dan saran yang konstruktif dari berbagai pihak atas aspek-aspek teknis maupun substansi isi skripsi ini.

Akhirnya, sekali lagi mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah turut membantu proses penyelesaian penyusunan skripsi ini. Peneliti ingin menegaskan bahwa skripsi ini merupakan kenangan terakhir bagi almamater tercinta, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Meskipun pada akhirnya harus meninggalkan almamater tercinta ini dan semua orang-orang yang pernah menjadi guru dan sahabat. Namun semuanya akan tetap hidup dalam kenangan untuk selamanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2006. *Psikologi Kerja*, cet. ke- 4. Jakarta: PT. Rieneka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- As`ad, Mohammad, 2002. *Psikologi Industry*, cet ke- 4. Yogyakarta: Liberty.
- Dwi Eka Puspita Sari, 2007. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Depertemen Agama Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Gerungan, W. A, 1999. *Psikologi Sosial*, Bandung: Eresco.
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Muhammad Tholhah, 2005. *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lantabora Press.
- Handoko, T. Hani, 1994. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hoetomo, 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar.
- Ika Yuli Rohmawati, 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pamela Swalayan Dua kota Yogyakarta, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Iswanto, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet ke- 2 Yogyakarta: BPFE.
- Jalaludin Rahmat, 2004. *Metodologi Penelitian komunikasi*, Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 1995. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, cet. ke- 1 Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo, 2006. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akutansi dan Manajemen*, cet ke- 2 Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H Jacson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Tim indek. cet ke- 1 Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Rofin Ariyansyah, 2011. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di SD Muhammadiyah Sapeen Yogyakarta, *Skripsi* tidak diterbitkan, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Santoso, Singih, 2001. *Latihan SPSS Statistik Parametrik* Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.
- Siagan, Sondang P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet ke- 7 Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Hery, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sirait, Justin T, 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, cet ke- 1 Jakarta: PT.Grasindo.
- Sudarmanto, R. Gunawan, 2005. *Analisis Regresi Linier Dengan SPSS*, cet ke-1 Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono, 2004. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi, 1989. *Manajemen Personalia* 11, Yogyakarta: BPPE UII.
- Suprihanto, John TH. Agung M. Harsiwi, Prakoso Hadi. 2003. *Perilaku Organisasional*, cet. ke- 1 Yogyakarta: STIE YKPN.
- Surachmad, Winarno, 1999. *Pengantar Metodelogi Ilmiah, Dasar, Metode dan Teknik*, cet. ke- 4 Bandung : Tarsito.
- Dokumentasi, *Paradigma Osmanda*, edisi ke- XI. Tahun 2012.
- Dokumentasi, *Paradigma Osmanda*, edisi ke- XII. Tahun 2013
- Dokumentasi, *Profil Madrasah Aliyah Negeri Demak*, Tahun 2013

ANGKET:

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN DI MADRASAH ALIYAH NEGERI DEMAK

Dalam pengisian Angket/koesioner ini peneliti memohon pengisian identitas dengan sebaik-baiknya dan kerahasiaan akan peneliti jaga, insya Allah, terima kasih.

PETUNJUK :

1. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia, yang sesuai dengan pendapat anda:
2. Kesungguhan dan kejujuran anda menentukan kualitas hasil penelitian ini, untuk itu saya ucapkan terima kasih:
 - a) Usia :
 - b) Pendidikan Terakhir :
 - c) Jabatan :
 - d) Jenis kelamin :
 - e) Lamanya Bekerja
 - 1) 1 tahun- 5 tahun
 - 2) 6 tahun- 10 tahun
 - 3) 11 tahun- 15 tahun
 - 4) 16 tahun- 20 tahun
 - 5) > 20 tahun
3. Keterangan.
 - a) SS : Sangat Setuju
 - b) S : Setuju
 - c) KS : Kurang Setuju
 - d) TS : Tidak Setuju

ANGKET I: Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
1	Saya memiliki beban kerja yang berlebih				
2	Dengan adanya beban kerja yang berlebih, saya merasa tertekan				
3	Saya mengetahui tentang manfaat penilaian/ evaluasi staff				
4	Penilaian/ evaluasi staff yang tidak sebanding membuat saya merasa kecewa.				
5	Saya dituntun untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang ditetapkan atasan.				
6	Dalam kondisi tertentu, atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas.				
7	Saya mengetahui tentang dampak negatif dari adanya konflik dengan teman sekerja.				
8	Konflik dengan teman sekerja terjadi, menimbulkan ketidaknyamanan saya dalam bekerja.				
9	Dengan adanya pengawasan yang buruk saya dalam menjalankan tugasnya tidak efektif.				
10	Dengan adanya seorang supervisi yang buruk membuat saya bingung dalam memahami pekerjaan.				
11	Saya pernah memahami atau mendapatkan uang tambahan diluar gaji.				
12	Dengan finansial yang diterima selama ini sudah cukup untuk mencukupi kebutuhan saya.				
13	Saya merasa tertekan dengan tingkah laku anak yang menyimpang (disekitar, keluarga) saya.				
14	kenakalan anak disekitar keluarga membuat saya mudah marah.				
15	Masalah-masalah yang terjadi pada pasangan saya, membuat saya mudah marah.				
16	Dengan masalah-masalah tersebut saya mampu mengatasi dengan baik.				
17	Hubungan yang tidak harmonis dengan teman, saya merasa tertekan.				
18	Hubungan yang tidak harmonis itu tidak teratasi, saya mudah marah.				
19	Sikap tetangga yang kurang ramah membuat saya merasa terganggu.				

20	Dengan sikap tetangga yang kurang ramah tersebut, membuat saya merasa kecewa.				
21	Badan yang kurang fit sangat mengganggu aktivitas bekerja saya.				
22	Walaupun kondisi fisik saya tidak baik, masih membuat saya semangat dalam bekerja.				

ANGKET II: Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS
1	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya melakukan dengan cara yang baik				
2	Saya akan mempertanggung jawabkan pekerjaan apapun sesuai kemampuan optimal saya				
3	Saya pernah mengeluh dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan				
4	Saya merasa dengan adanya beban tugas yang diberikan membuat saya lebih berlatih dalam mengerjakannya				
5	Saya selalu cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan				
6	Saya memberikan waktu dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan target				
8	Tugas yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik dan teliti				
9	Saya memahami tugas-tugas yang diberikan kepada saya				
10	Saya mengerti bagaimana menggunakan perlengkapan kerja				
11	Saya mudah memahami, jika atasan memberikan penjelasan mengenai tugas				
12	Saya cepat tanggap dalam bertindak ketika atasan memberikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya				
13	Saya mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atasan dengan baik				
14	Tugas-tugas yang telah diberikan atasan, saya selesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan				

15	Kerja sama yang baik antar karyawan membuat saya semangat untuk mengerjakan tugas-tugas				
16	Dengan tidak adanya kerja sama antar atasan dan bawahan dapat mempengaruhi kemajuan kerja saya				
17	Kantor saya memberikan jaminan keselamatan kerja seperti jaminan kesehatan, asuransi				
18	Saya merasa senang dengan adanya jaminan keselamatan kerja				

Tabulasi Data Stres Kerja (Variabel X)

No	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	X ₂₂	TOTAL
1	2	2	3	1	3	2	3	2	1	3	3	1	1	1	1	4	3	2	2	2	3	3	48
2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	56
3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	59
4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	1	1	4	4	4	1	2	4	3	65
5	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	47
6	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	56
7	3	1	4	1	4	3	1	2	1	1	2	4	1	2	2	3	1	1	1	1	1	4	44
8	2	1	3	3	4	4	3	4	1	2	3	3	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	63
9	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	50
10	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	59
11	1	1	3	1	4	4	3	1	4	1	3	4	1	1	1	4	1	3	3	3	3	4	54
12	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	63
13	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	81
14	3	1	4	1	3	3	3	3	1	1	3	3	2	1	2	4	3	2	1	1	2	3	50
15	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	67
16	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	57
17	1	1	4	1	3	1	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	56
18	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	77
19	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	65
20	2	2	3	1	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	1	49
21	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	4	3	64
22	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	4	3	64
23	3	1	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	60
24	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	49
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	63
26	2	1	4	2	3	3	4	3	1	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	51
27	2	1	4	2	3	3	4	3	1	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	51
28	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	56
29	1	1	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	3	3	4	65
30	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	57
31	1	1	4	2	4	2	4	4	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	62
32	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	77
33	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	65
34	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	77
35	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	65
36	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	4	3	64
37	3	1	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	60
38	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	4	3	64

39	3	1	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	60
40	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	77
41	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	65
42	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	77
43	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	65



Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	TOTAL
1	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	56
2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	64
3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	64
4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	61
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	51
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	52
7	4	4	3	1	1	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	58
8	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	55
9	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	68
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	54
11	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
12	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	57
13	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	66
14	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	54
15	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	4	3	4	51
16	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	51
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	51
18	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	56
19	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
20	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	53
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	55
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	55
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
24	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	55
25	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	3	49
26	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	56
27	4	3	1	3	3	3	3	3		4	3	3	4	3	3	4	3	3	53
28	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	64
29	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	67
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	1	48
31	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	57
32	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	56
33	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	64
34	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	56
35	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	64
36	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	56
37	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	64
38	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	56

39	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	64
40	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	64
41	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	56
42	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	56
43	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	64



Uji Validitas Variabel X (Stress Kerja)

Correlations

[illegible]

X6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,110 ,483 43	-,221 ,154 43	-,067 ,668 43	,128 ,412 43	,260 ,093 43	1 ,247 43	-,181 ,872 43	,025 ,870 43	,026 ,975 43	,005 ,337 43	,150 ,263 43	,175 ,084 43	-,266 ,276 43	-,170 ,066 43	-,283 ,605 43	-,081 ,199 43	-,200 ,761 43	-,048 ,932 43	-,013 ,632 43	-,075 ,474 43	,112 ,027 43	,337* ,027 43	,018 ,911 43
X7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,174 ,265 43	-,026 ,868 43	,408** ,007 43	,276 ,073 43	-,126 ,420 43	-,181 ,247 43	1 ,003 43	,439* ,327 43	,153 ,474 43	,112 ,315 43	,157 ,677 43	,065 ,391 43	,134 ,004 43	,429* ,009 43	,395* ,709 43	,059 ,038 43	,318* ,001 43	,479** ,018 43	,360* ,015 43	,369* ,004 43	,426* ,608 43	-,080 ,001 43	,475** ,001 43
X8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,491* ,001 43	,289 ,060 43	-,012 ,940 43	,652* ,000 43	-,013 ,932 43	,025 ,872 43	,439* ,003 43	1 ,004 43	,433* ,000 43	,578* ,224 43	,189 ,179 43	,209 ,042 43	,311* ,001 43	,491* ,012 43	,380* ,193 43	,202 ,000 43	,723* ,001 43	,483** ,001 43	,431* ,004 43	,275 ,074 43	,531* ,000 43	,032 ,837 43	,757** ,000 43
X9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,267 ,083 43	,355* ,020 43	-,272 ,077 43	,528* ,000 43	,033 ,836 43	,026 ,870 43	,153 ,327 43	,433* ,004 43	1 ,000 43	,726* ,363 43	,142 ,037 43	,319* ,417 43	,127 ,128 43	,236 ,525 43	,100 ,020 43	,354* ,004 43	,428* ,004 43	,426** ,004 43	,320* ,036 43	,157 ,314 43	,290 ,059 43	,127 ,416 43	,593** ,000 43
X10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,369* ,015 43	,456* ,002 43	-,383* ,011 43	,661* ,000 43	-,098 ,534 43	,005 ,975 43	,112 ,474 43	,578* ,000 43	,726* ,000 43	1 ,146 43	,226 ,579 43	,087 ,420 43	,126 ,180 43	,208 ,684 43	,064 ,243 43	,182 ,000 43	,565* ,020 43	,353* ,063 43	,286 ,958 43	,008 ,003 43	,449* ,915 43	,017 ,000 43	,584** ,000 43
X11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,108 ,492 43	,385* ,011 43	-,241 ,119 43	,197 ,205 43	,000 1,000 43	,150 ,337 43	,157 ,315 43	,189 ,224 43	,142 ,363 43	,226 ,146 43	1 ,079 43	,271 ,235 43	,185 ,187 43	,205 ,335 43	,151 ,251 43	,179 ,122 43	,240 ,053 43	,297 ,073 43	,276 ,020 43	,353* ,001 43	,481* ,589 43	-,085 ,006 43	,414** ,006 43
X12	Pearson Correlation	,471* *	,379* *	-,124 *	,304* *	-,114 *	,175 *	,065 *	,209 *	,319* *	,087 *	,271 *	1 *	,206 *	,326* *	,352* *	,405** *	,168 *	,412** *	,315* *	,114 *	,218 *	-,039 *	,505** *

[illegible]

X19	Pearson	,334*	,259	-,363*	,181	,166	-,013	,360*	,431*	,320*	,286	,276	,315*	,646*	,561*	,441*	,391**	,450*	,470**	1	,656*	,528*	,142	,718**
	Correlation								*					*	*	*		*			*	*		
	Sig. (2-tailed)	,029	,093	,017	,244	,286	,932	,018	,004	,036	,063	,073	,040	,000	,000	,003	,010	,002	,001		,000	,000	,365	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X20	Pearson	,103	,248	-,296	,134	,181	-,075	,369*	,275	,157	,008	,353*	,114	,463*	,509*	,364*	,317*	,279	,406**	,656*	1	,479*	,224	,554**
	Correlation													*	*					*		*		
	Sig. (2-tailed)	,513	,109	,054	,393	,246	,632	,015	,074	,314	,958	,020	,465	,002	,000	,016	,038	,070	,007	,000		,001	,148	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X21	Pearson	,265	,206	-,206	,238	,066	,112	,426*	,531*	,290	,449*	,481*	,218	,337*	,286	,111	,169	,347*	,466**	,528*	,479*	1	,024	,607**
	Correlation							*	*		*	*		*				*	*	*	*			
	Sig. (2-tailed)	,086	,184	,185	,124	,676	,474	,004	,000	,059	,003	,001	,159	,027	,063	,479	,279	,023	,002	,000	,001		,880	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X22	Pearson	-,084	-,282	-,024	,017	,707**	,337*	-,080	,032	,127	,017	-,085	-,039	-,119	-,055	-,065	,256	,034	,191	,142	,224	,024	1	,137
	Correlation																							
	Sig. (2-tailed)	,593	,067	,880	,916	,000	,027	,608	,837	,416	,915	,589	,805	,449	,728	,677	,098	,827	,219	,365	,148	,880		,381
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson	,659*	,566*	-,300	,609*	,005	,018	,475*	,757*	,593*	,584*	,414*	,505*	,489*	,749*	,634*	,533**	,736*	,789**	,718*	,554*	,607*	,137	1
	Correlation		*		*			*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,050	,000	,975	,911	,001	,000	,000	,000	,006	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,381		
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

		Correlations																		
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,493**	-,469**	,152	,267	,208	,292	,603**	-,018	,739**	,591**	,549**	,760**	,519**	-,089	,383*	,447**	,330*	,679**
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,332	,083	,181	,058	,000	,911	,000	,000	,000	,000	,000	,570	,011	,003	,031	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	,493**	1	,211	,523**	,212	,303*	,372*	,835**	,262	,362*	,606**	,756**	,338*	,798**	,263	-,107	,452**	,512**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,001		,175	,000	,172	,048	,014	,000	,089	,017	,000	,000	,027	,000	,089	,496	,002	,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	-,469**	,211	1	-,103	-,332*	-,240	-,055	-,063	,008	-,485**	-,186	-,075	-,535**	-,161	,272	-,602**	-,253	,002	-,198
	Sig. (2-tailed)	,001	,175		,511	,030	,121	,728	,686	,960	,001	,232	,634	,000	,302	,078	,000	,101	,989	,203
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	,152	,523**	-,103	1	,617**	,383*	-,127	,455**	,291	,205	,553**	,680**	,177	,456**	,039	-,005	,448**	,311*	,628**
	Sig. (2-tailed)	,332	,000	,511		,000	,011	,416	,002	,059	,188	,000	,000	,255	,002	,804	,973	,003	,042	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	,267	,212	-,332*	,617**	1	,549**	,141	,268	,256	,337*	,414**	,451**	,258	,308*	,092	,168	,143	,003	,485**
	Sig. (2-tailed)	,083	,172	,030	,000		,000	,367	,082	,097	,027	,006	,002	,095	,044	,559	,281	,362	,985	,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	,208	,303*	-,240	,383*	,549**	1	,248	,336*	,431**	,201	,342*	,372*	,088	,397**	,391**	,139	,316*	,235	,543**
	Sig. (2-tailed)	,181	,048	,121	,011	,000		,108	,028	,004	,196	,025	,014	,575	,008	,010	,375	,039	,129	,000

[illegible]

Y13	Pearson Correlation	,760**	,338*	-,535**	,177	,258	,088	,411**	,536**	-,013	,696**	,437**	,476**	1	,540**	-,160	,319*	,397**	,085	,576**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,000	,255	,095	,575	,006	,000	,932	,000	,003	,001		,000	,306	,037	,008	,589	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y14	Pearson Correlation	,519**	,798**	-,161	,456**	,308*	,397**	,525**	,861**	,229	,487**	,651**	,709**	,540**	1	,234	,003	,531**	,388*	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,302	,002	,044	,008	,000	,000	,140	,001	,000	,000	,000		,131	,986	,000	,010	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y15	Pearson Correlation	-,089	,263	,272	,039	,092	,391**	,456**	,173	,302*	-,134	,035	,038	-,160	,234	1	-,289	-,066	-,109	,197
	Sig. (2-tailed)	,570	,089	,078	,804	,559	,010	,002	,266	,049	,392	,825	,810	,306	,131		,060	,674	,486	,207
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y16	Pearson Correlation	,383*	-,107	-,602**	-,005	,168	,139	,037	-,132	-,201	,164	-,108	-,047	,319*	,003	-,289	1	,169	,044	,104
	Sig. (2-tailed)	,011	,496	,000	,973	,281	,375	,816	,399	,197	,295	,492	,764	,037	,986	,060		,278	,777	,506
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y17	Pearson Correlation	,447**	,452**	-,253	,448**	,143	,316*	,105	,526**	,121	,354*	,460**	,501**	,397**	,531**	-,066	,169	1	,577**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,101	,003	,362	,039	,501	,000	,440	,020	,002	,001	,008	,000	,674	,278		,000	,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y18	Pearson Correlation	,330*	,512**	,002	,311*	,003	,235	,047	,451**	,132	,069	,471**	,513**	,085	,388*	-,109	,044	,577**	1	,564**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,989	,042	,985	,129	,765	,002	,398	,658	,001	,000	,589	,010	,486	,777	,000		,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson Correlation	,679**	,832**	-,198	,628**	,485**	,543**	,417**	,880**	,369*	,568**	,792**	,880**	,576**	,849**	,197	,104	,692**	,564**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,203	,000	,001	,000	,005	,000	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,207	,506	,000	,000	
N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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



Uji Reabilitas Variabel X

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	,869	22

Uji Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	,843	18

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Stress Kerja	Kinerja Karyawan
N		43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,0233	57,5814
	Std. Deviation	9,06718	5,59010
Most Extreme Differences	Absolute	,168	,216
	Positive	,168	,216
	Negative	-,101	-,177
Kolmogorov-Smirnov Z		1,100	1,417
Asymp. Sig. (2-tailed)		,178	,036

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linieritas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,668	1	30,668	,981	,328 ^a
	Residual	1281,797	41	31,263		
	Total	1312,465	42			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,830	5,869		8,832	,000
	X	,094	,095	,153	,990	,328

a. Dependent Variable: Y