

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DENGAN PEMBERIAN *REWARD* DAN
RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU (S1) DALAM
ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

EKA NUR INDAHSARI

13820106

DOSEN PEMBIMBING:

JOKO SETYONO, SE., M.Si.

NIP. 19730702 200212 1 003

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017

ABSTRAK

PT Bank BNI Syariah mengalami rasio NPF dan BOPO yang berfluktuasi selama periode tahun 2010 sampai 2015. Hal ini menunjukkan bahwa PT Bank BNI Syariah mengalami inkonsistensi dalam hal efisiensi kegiatan operasionalnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi inkonsistensi efisiensi/produktivitas di PT Bank BNI Syariah, khususnya di Kantor Cabang Yogyakarta adalah stres kerja, karena itulah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan apakah pemberian *reward* dan religiusitas pegawai mampu mengurangi tingkat stres kerja, sehingga diharapkan karyawan tetap mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan tetap atau karyawan yang bekerja minimal 1 tahun di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan metode survei dengan menggunakan media kuesioner. Terdapat 40 kuesioner yang diolah dalam penelitian ini. Selain kuesioner, penelitian ini juga didukung dengan wawancara. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan program *SPSS 19.00*.

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) stres kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,003 \geq 0,05$ dan t hitung $(-3,198) \geq t$ tabel $(2,02439)$. Artinya bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja. Stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan dimoderasi oleh pemberian *reward* menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan t hitung $(5,772) \geq t$ tabel $(2,02439)$. Artinya bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dimoderasi oleh pemberian *reward*. Sedangkan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan dimoderasi oleh religiusitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh sebesar $0,595 \geq 0,05$ dan t hitung $(0,536) \leq t$ tabel $(2,02439)$. Artinya bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dimoderasi oleh religiusitas.

Kata Kunci: Stres Kerja, Pemberian *Reward*, Religiusitas, dan Produktivitas Kerja

Abstract

PT Bank BNI Syariah experience NPF and Operational Efficiency & Cost Efficiency ratios that fluctuate during the period 2010 to 2015. This suggests that PT Bank BNI Syariah experiencing inconsistency in terms of the efficiency of its operations. One of the factors that affect the inconsistency efficiency / productivity at PT Bank BNI Syariah, especially Branch Office Yogyakarta is the stress of work, that's why this study aims to determine whether the effect of work stress on employee productivity and whether the reward and religiosity employees were able to reduce the level of streskerja, so that workers will still be able to increase their productivity.

The population in this study were all employees at PT Bank BNI Syariah Branch Office Yogyakarta. The sample in this study were taken using the technique nonprobability sampling with purposive sampling method, with the criteria of permanent employees or employees who worked at least one year at PT Bank BNI Syariah Branch Office Yogyakarta. The collection method of primary data was survey method using a questionnaire media. There were 40 questionnaires were processed in this study. In addition to the questionnaire, this research is also supported by interviews. Methods of data analysis in this research is to test the validity, reliability test, classic assumption test, and test hypotheses using SPSS 19.00.

Based on the analysis of partial test (t test) job stress on work productivity show that significant value is obtained for $0,003 \geq 0,05$ and $t \text{ stat } (-3,198) \geq t \text{ table } (2.02439)$. This means that job stress is a significant negative effect on work productivity. Job stress on work productivity to be moderated by the reward system shows that the significance value was $0.000 \leq 0.05$ and $t \text{ stat } (5.772) \geq t \text{ table } (2.02439)$. This means that job stress is a significant positive effect on employee productivity by moderated by granting rewards. While job stress on work productivity with moderated by religiosity shows that the significance probability values obtained at $0.595 \geq 0.05$ and $t \text{ stat } (0.536) \leq t \text{ table } (2.02439)$. This means that job stress is not significant positive effect on employee productivity by moderated by religiosity.

Keywords: Job Stress, Reward, Religiosity and Work Productivity



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdri. Eka Nur Indahsari

Kepada:

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Eka Nur Indahsari

NIM : 13820106

Judul Skripsi : **“Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Pemberian Reward dan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta)”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 24 Rabiul Akhir 1438 H

23 Januari 2017 M

Pembimbing

Joko Setyono, S.E., M.Si.

NIP. 19730702 200212 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta FM-UINSK-BM-05-03/RO

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor: B-334/Un.02/DEB/PP.05.03/02/2017

Skripsi/tugas akhir dengan judul:

“Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Pemberian *Reward* dan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta)”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Eka Nur Indahsari
NIM : 13820106
Telah dimunaqasyahkan pada: 1 Februari 2017
Nilai Munaqasyah : A-

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang

Joko Setyono, S.E., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

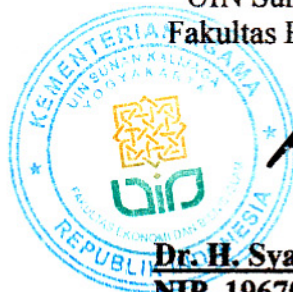
Penguji I

H. M. Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19720913 200312 1 001

Penguji II

Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si
NIP. 19661119 199203 1 002

Yogyakarta, 3 Februari 2017
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,



Dr. H. Syafig Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERNYATAAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Nur Indahsari

NIM : 13820106

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Pemberian *Reward* dan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Yogyakarta, 24 Rabiul Akhir 1438 H

23 Januari 2017 M

Penyusun



Eka Nur Indahsari

NIM. 13820106

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Nur Indahsari
NIM : 13820106
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Pemberian *Reward* dan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada Tanggal 23 Januari 2017

Yang Menyatakan,



(Eka Nur Indahsari)

MOTTO

Wajah terindahmu ialah saat engkau tersenyum, dan senyum terindahmu ialah yang terpantul dari hatimu yang damai dan tulus.

(KH Ahmad Mustofa Bisri)

**Setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan.
Kita bisa dan lebih baik mengambil manfaat dari kelebihan orang daripada sibuk dengan kekurangannya.**

(KH Ahmad Mustofa Bisri)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan shalawat serta salam
tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ayahanda SYAHID MARKUWAT dan Ibunda BARINI, terimakasih
telah memberikan do'a, kasih sayang, dukungan, serta
pengorbanannya hingga tiada tara. Hanya balasan doa yang dapat
putrimu panjatkan dan beribu-ribu maaf atas segala sikap, tingkah
laku serta tutur kata yang salah.

Almarhum Adekku ALM. SHOLEH, semoga kamu tetap tenang di
surga-Nya Dek. Aku yakin kamu bahagia di sana, hanya doa yang
bisa kupanjatkan.

Keluarga besar di Yogyakarta dan Jambi,
serta SAHABAT-SAHABATKU yang selalu ada untuk memberikan
do'a, dukungan dan semangat.

Keluarga Besar Mahasiswa PERBANKAN SYARIAH Angkatan 2013

Beserta Almamater tercinta
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam selalu penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa penulis tunggu syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti. Setelah melalui proses yang cukup panjang, *Alhamdulillah* skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
4. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak H. Mukhamad Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag. selaku penguji I yang telah memberikan kritik dan saran dalam perbaikan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si selaku penguji II yang juga telah memberikan dukungan dan kritik maupun saran dalam perbaikan skripsi ini.
7. Bapak Izra Berakon, S.E.I., M.Sc., yang telah membantu saya memberikan saran-saran serta motivasi selama penyusunan skripsi ini.

8. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk Penulis selama menempuh pendidikan.
9. Seluruh pegawai dan staff Tata Usaha Program Studi dan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. Seluruh karyawan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner dan melakukan wawancara.
11. Orang tua tercinta Bapak (Syahid Markuwat) dan Ibu (Barini) serta seluruh keluarga atas segala doa, motivasi, dan dukungan, serta kasih sayang terbaik kepada Penulis.
12. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2013, khususnya PS C yang telah bersama-sama menempuh pendidikan bersama.
13. Sahabat terbaik Sari, Arfi, Idhana, Lyla, Widi, Dhika, Adiv, teman-teman KKN angkatan 90 kelompok 057, Aini, Aziz, Ihsan, Widya, Vinsia, Lia, Angga, Pascal, Bagas.
14. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah yang telah memberikan banyak pengalaman hidup dalam berorganisasi.
15. Teman-teman Korp Maestro, dan keluarga besar PMII Rayon Ekuilibrium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sampaikan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. *Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.*

Yogyakarta, 23 Januari 2017



Eka Nur Indahsari

NIM. 13820106

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	s_	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	W
ها	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	' <i>iddah</i>

C. *Ta' Marbuttah*

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	ditulis	' <i>illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

...َ ...	Fathah	ditulis	<i>a</i>
...ِ ...	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
...ُ ...	Dammah	Ditulis	<i>u</i>

فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	ditulis	<i>A</i>
جاهلية	ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	ditulis	<i>A</i>
تنسى	ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	ditulis	<i>I</i>
كريم	ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	ditulis	<i>U</i>
فروض	ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	ditulis	<i>Au</i>
قول	ditulis	<i>Qaul</i>

3. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

4. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السَّمَاء	ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

5. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
TRANSLITERASI	xii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	13
2.1 Kerangka Teori	13
2.1.1 Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Syariah ..	14
2.1.2 Produktivitas Kerja.....	17
2.1.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja	17
2.1.2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja	19
2.1.2.3 Pengukuran Produktivitas Kerja	21
2.1.2.4 Produktivitas dalam Perspektif Islam.....	24
2.1.3 Stres Kerja	25
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja	25
2.1.3.2 Sumber-Sumber Penyebab Stres.....	26
2.1.3.3 Stres Kerja dalam Perspektif Islam	27
2.1.4 <i>Reward</i>	29
2.1.4.1 Pengertian <i>Reward</i>	29
2.1.4.2 Manfaat <i>Reward</i> Berbentuk Kompensasi	30
2.1.4.3 Asas-Asas Kompensasi	32
2.1.4.4 Tujuan Kompensasi	33
2.1.4.5 Alternatif Norma Pemberian <i>Reward</i>	34
2.1.4.6 Indikator Pemberian <i>Reward</i> Berbentuk Kompensasi	36
2.1.4.7 <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dalam Perspektif Islam.....	40
2.1.5 Religiusitas	45
2.1.5.1 Pengertian Religiusitas	45
2.1.5.2 Dimensi-Dimensi Religiusitas	45

2.1.5.3 Religiusitas Menurut Perspektif Islam	48
2.2 Kerangka Berpikir	51
2.3 Telaah Pustaka	54
2.4 Hipotesis	58
BAB III METODE PENELITIAN	60
3.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian	60
3.1.1 Jenis Penelitian	60
3.1.2 Sumber Data Penelitian	60
3.2 Populasi dan Sampel	60
3.2.1 Populasi	60
3.2.2 Sampel	60
3.3 Teknik Pengumpulan Data	61
3.4 Variabel Penelitian	62
3.4.1 Variabel Independen	62
3.4.2 Variabel Dependen	62
3.4.3 Variabel Moderasi	62
3.5 Definisi Operasional Variabel	63
3.6 Instrumen Penelitian	64
3.6.1 Kuesioner Model Skala <i>Likert</i>	64
3.6.2 Kisi-Kisi Instrumen	65
3.6.3 Uji Instrumen Penelitian	66
3.6.3.1 Uji Validitas	66
3.6.3.2 Uji Reliabilitas	67
3.7 Teknik Analisis Data	68
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	68
3.7.1.1 Uji Normalitas	68
3.7.1.2 Uji Multikolinearitas	68
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas	69
3.7.2 Uji Hipotesis	69
3.7.2.1 Uji Interaksi/ <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	69
3.7.2.2 Uji Simultan (Uji F)	70
3.7.2.3 Uji Parsial (Uji t)	70
3.7.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)	71
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	72
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	72
4.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian	72
4.2 Analisis Deskriptif Responden	73
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	74
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	76
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	78
4.3.1 Uji Validitas	78
4.3.2 Uji Reliabilitas	79
4.4 Analisis Data	80
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	80
4.4.1.1 Uji Normalitas	80
4.4.1.2 Uji Multikolinearitas	81

4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas	82
4.4.2 Uji Hipotesis	83
4.4.2.1 Uji Interaksi/ <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA)	83
a. Uji Simultan (Uji F)	83
b. Uji Parsial (Uji t)	84
c. Koefisien Determinasi (R^2)	86
4.5 Pembahasan.....	87
4.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	87
4.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Pemberian <i>Reward</i> sebagai Variabel Moderasi.....	89
4.5.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi.....	91
BAB V PENUTUP	93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peningkatan Perbankan Syariah	2
Tabel 1.2 Peningkatan Kinerja BUS dan UUS	3
Tabel 1.3 Peningkatan Kinerja PT Bank BNI Syariah	4
Tabel 1.4 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kegiatan Utama	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	54
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	63
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja	65
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Produktivitas Kerja	65
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Pemberian <i>Reward</i>	65
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Religiusitas	65
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner	73
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	78
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.4 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.6 Hasil Uji Park	83
Tabel 4.7 Hasil Uji F Stres Kerja, Stres KerjaXPemberian <i>Reward</i> , Stres KerjaXReligiusitas Terhadap Produktivitas Kerja	84
Tabel 4.8 Hasil Uji t Stres Kerja, Stres KerjaXPemberian <i>Reward</i> , Stres KerjaXReligiusitas Terhadap Produktivitas Kerja	85
Tabel 4.9 Hasil R ² Stres Kerja, Stres KerjaXPemberian <i>Reward</i> , Stres KerjaXReligiusitas Terhadap Produktivitas Kerja	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	52
Gambar 2.2 Skema Alur Penelitian	53
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Karyawan PT Bank BNI Syariah KC Yogyakarta	73
Gambar 4.2 Umur Karyawan PT Bank BNI Syariah KC Yogyakarta	74
Gambar 4.3 Masa Kerja Karyawan PT Bank BNI Syariah KC Yogyakarta....	75
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Karyawan PT Bank BNI Syariah KC Yogyakarta.....	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan	100
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	101
Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Wawancara	107
Lampiran 4 Hasil Olah Data Ms. Excel	108
Lampiran 5 Output Hasil SPSS 19.00.....	114
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian	122
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian	123
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian.....	124
Lampiran 9 Curriculum Vitae	125



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri keuangan syariah di Indonesia mengalami kemajuan pesat. Hal ini diawali dengan terbitnya Undang-Undang No. 10 periode 1998 tentang perubahan Undang-Undang No. 7 periode 1992, yang mengatur tentang peraturan yang memperbolehkan setiap bank konvensional membuka sistem pelayanan syariah di cabangnya (*dual banking system*), dan terbitnya Undang-Undang No. 23 periode 1999. Perkembangan selanjutnya adalah keluarnya fatwa tentang haramnya bunga bank yang dikeluarkan oleh MUI pada periode 2003, keluarnya fatwa ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan industri perbankan syariah.

Setelah itu dilanjutkan dengan terbitnya peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang No. 21 periode 2008 yang mengatur tentang operasional perbankan syariah di Indonesia dan diperbaharui dengan terbitnya Peraturan Bank Indonesia (PBI) No. 11/3/PBI/2009 yang memuat tentang prosedur dan aturan dalam mendirikan kantor cabang, membuat perkembangan jumlah kantor layanan bank syariah bertambah dengan pesat. Hal ini dapat dilihat dari data Statistik Perbankan Syariah Bank Indonesia (Agustus 2016), jumlah unit kantor bank syariah mengalami peningkatan yang cukup pesat, yaitu mencapai 1.776 unit untuk Bank Umum Syariah, dan 328 unit untuk Unit Usaha Syariah (www.bi.go.id).

Tabel 1.1 Peningkatan Perbankan Syariah

Indikator	2014		2015				2016							
	Nov	Des	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
BUS	2159	2163	2043	2018	2000	1990	1970	1926	1918	1869	1844	1807	1799	1776
UUS	354	320	324	312	316	311	312	312	312	314	313	322	328	328

Sumber: Statistik Perbankan Syariah, (data diolah)

Semakin banyaknya jumlah bank syariah yang beroperasi khususnya dalam bentuk Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) di Indonesia dengan berbagai bentuk produk dan pelayanan yang diberikan dapat menimbulkan permasalahan di masyarakat. Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal, untuk mempertahankan pertumbuhan ekspor non-migas, khususnya ekspor industri manufaktur pada waktu paska krisis ekonomi, Indonesia tidak lagi dapat mengandalkan diri pada sumber keunggulan komparatif yang tradisional, seperti tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia yang produktif dan profesional. Sumber daya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa (Sedarmayanti, 2011).

Dewasa ini, produktivitas individu mendapat perhatian cukup besar, hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa sebenarnya produktivitas manapun bersumber dari individu yang melakukan kegiatan. Namun individu yang dimaksudkan adalah individu sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai (Sedarmayanti, 2011).

Efisiensi atau produktivitas menurut Huri dan Susilowati (2004) merupakan perbandingan antar output dengan input. Kemampuan

menghasilkan output yang maksimal dengan input yang ada merupakan ukuran kinerja yang diharapkan. Pada saat pengukuran efisiensi dilakukan, lembaga keuangan diharapkan pada kondisi bagaimana mendapatkan tingkat output yang optimal dengan input yang ada atau dengan cara mendapatkan tingkat input yang minimum dengan tingkat output tertentu. Dengan menganalisa alokasi input dan output, dapat dianalisa lebih jauh untuk melihat ketidakefisienan.

Indikator efisiensi dapat dilihat dengan memperhatikan besarnya rasio beban operasional terhadap pendapatan operasional (BOPO) dan rasio Non Performing Financing (NPF). Kinerja perbankan dapat dikatakan melakukan efisiensi apabila rasio BOPO dan NPF mengalami penurunan.

Tabel 1.2 Peningkatan Kinerja BUS dan UUS

Indikator	2014		2015				2016							
	Nov	Des	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
BUS														
NPF (%)	3.55	3.38	3.40	3.33	3.40	3.19	3.67	3.76	3.62	3.67	3.59	3.73	3.21	3.19
BOPO (%)	96.3	97	96.9	96.7	96.8	97.0	95.3	94.5	94.4	94.7	99.0	95.6	96.2	97
UUS														
NPF (%)	1.83	1.66	2.35	2.36	2.12	1.65	1.93	1.92	2.11	1.89	2.26	2.16	2.12	2.07
BOPO (%)	79.3	80.2	80.1	80	80	83.4	81.8	77.1	78.3	81,9	80.1	79.5	79.3	79.0

Sumber: Statistik Perbankan Syariah, (data diolah)

Tabel 1.2 memperlihatkan rasio NPF dan BOPO berfluktuasi selama Nov 2014 sampai Agustus 2016 pada BUS dan UUS di Indonesia. Dengan berfluktuasinya rasio BOPO pada Nov 2014 sampai Agustus 2016 tersebut menunjukkan bahwa BUS dan UUS mengalami inkonsistensi dalam hal efisiensi

kegiatan operasionalnya, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hal apa yang menyebabkan adanya fluktuasi dalam mencapai efisiensi kegiatan operasinya sehingga nantinya manajemen dapat mengambil keputusan yang tepat berkaitan dengan efisiensi pada bank mereka.

PT Bank BNI Syariah adalah salah satu lembaga keuangan Islam yang di dalamnya mempekerjakan karyawan yang berkompeten di bidangnya. Pada Juni 2014 jumlah cabang BNI Syariah telah mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 *Payment Point*. (www.bnisyariah.co.id).

Tabel 1.3 Peningkatan Kinerja PT Bank BNI Syariah

Indikator	Tahun					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
NPF (%)	1.95	2.42	1.42	1.13	1.04	1.46
BOPO (%)	88.05	87.86	85.39	83.94	89.80	89.63

Sumber: Statistik Perbankan Syariah, (data diolah)

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa PT Bank BNI Syariah mengalami rasio NPF dan BOPO yang berfluktuasi selama periode tahun 2010 sampai 2015. Hal ini menunjukkan bahwa PT Bank BNI Syariah mengalami inkonsistensi dalam hal efisiensi kegiatan operasionalnya. Melihat adanya kejadian tersebut maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hal apa yang menyebabkan adanya kejadian tersebut sehingga manajemen diharapkan dapat mengambil keputusan yang tepat berkaitan dengan efisiensi kinerja PT Bank BNI Syariah.

Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah variabel tingkat stres kerja karyawan. Stres adalah segala aksi dari tubuh

manusia terhadap segala rangsangan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stres tersebut akan menjurus pada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Tarwaka, 2011).

Stres kerja diakui terjadi oleh karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan pernyataan karyawan saat wawancara yang menyebutkan bahwa karyawan mengalami tuntutan tugas yang cukup tinggi. Selain itu karyawan juga merasa bahwa waktu istirahat berkurang dan merasa jenuh dengan pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan, sehingga karyawan mengalami adanya stres kerja.

Survei yang dilakukan oleh *The National Institute for Occupational Safety and Health* (1998) pada pekerja di Amerika menunjukkan bahwa 40% pekerja dilaporkan mengalami stres di tempat kerja dan seperempat pekerja menganggap pekerjaan mereka sebagai stresor paling utama dalam hidup mereka. Sedangkan menurut survei yang dilakukan *Yale University* menunjukkan bahwa sebanyak 29% pekerja di Amerika mengalami stres di tempat kerja.

Selain itu telah disebutkan pula pada berita Klasika Kompas (2014) bahwa karyawan yang bekerja di bank mengalami tingkat stres yang tinggi. Hal tersebut telah dikemukakan oleh Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) saat melakukan riset keluhan konsumen terhadap jasa keuangan. Pihak

YLKI mengatakan bahwa target besar yang diberikan perusahaan membuat karyawan bank mengaku cukup stres. YLKI mencatat keluhan pelayanan jasa keuangan sebanyak 147 keluhan pada 2011, 174 keluhan pada 2012, dan 286 keluhan pada 2013. Jumlah tersebut disusul oleh keluhan pelayanan telekomunikasi sebesar 97 keluhan pada 2013.

Berita Tempo (2016) juga menyebutkan bahwa YLKI mengungkapkan ada 1.030 pengaduan konsumen yang digolongkan ke dalam keluhan mengenai layanan finansial dan publik selama 2015. Keluhan mengenai layanan perbankan ada di urutan pertama. Berdasarkan data yang dibuat oleh tim pengaduan di sektor perbankan selama 2015, di antaranya terdapat 70 pengaduan kartu kredit, 49 aduan tentang KPR, 20 aduan tabungan, 7 aduan ATM dan CDM, 4 aduan terkait deposito dan bilyet giro, 2 aduan mengenai uang elektronik dan 1 aduan telemarketing. Masalah lain yang juga banyak diadakan adalah soal pembobolan rekening sebanyak 31 aduan, diikuti 23 terkait penolakan rekening bank.

Tabel 1.4 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kegiatan Utama, 2014-2016

Jenis Kegiatan Utama	Satuan	2014		2015		2016
		Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
Angkatan Kerja	Juta Orang	125,32	121,87	128,30	122,38	127,67
Pekerja	Juta Orang	118,17	114,63	120,85	114,82	120,65
Penganggur	Juta Orang	7,15	7,24	7,45	7,56	7,02

Sumber: Berita Resmi Statistik, (data diolah)

Apabila dilihat dari tabel di atas, Indonesia memiliki jumlah angkatan kerja mencapai 127,67 juta orang pada Februari 2016, atau bertambah sebesar

5,29 juta orang dibanding Agustus 2015, memiliki potensi kerugian yang besar sebagai dampak dari stres kerja. Penelitian terhadap dampak stres kerja pada pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa dampak dari stres kerja secara fisiologis, bisa hanya berupa gangguan tidur dan sakit kepala, hingga jantung koroner dan hipertensi, absenteisme dan kecelakaan kerja yang ada di kalangan pekerja.

Sebuah perusahaan dalam memotivasi karyawannya agar mampu menciptakan produktivitas kerja yang baik menggunakan berbagai cara diantaranya adalah dengan memberikan *reward*. Hal ini dilakukan dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan tetap mau bekerja juga mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja tersebut. Tujuan pemberian *reward* adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial yang melebihi upah dari gaji dasar (Handoko, 1994).

Mayoritas karyawan menganggap bahwa uang tetap merupakan motivasi kuat atau bahkan paling kuat. Pemberian *reward* ini dimaksudkan untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan efisiensi produksi. Sehingga pemberian *reward* ini lebih merupakan upaya bagi perusahaan dalam memotivasi para karyawan agar mereka dapat mengurangi adanya stres kerja yang dirasakan selama bekerja, sehingga diharapkan stres yang berkurang tersebut akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Selain pemberian *reward*, terdapat variabel lain yang mampu mempengaruhi produktivitas, yaitu religiusitas individu. Religiusitas

merupakan bagian dari sikap mental yang merupakan salah satu faktor-faktor produktivitas kerja yang berkorelasi langsung dengan individu sebagai tenaga kerja. Sebagai tenaga kerja, individu memiliki peran sentral dalam produktivitas kerja. Individu yang memiliki sikap mental yang unggul, sejatinya akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik.

Apabila dilihat dari sifat maupun sikap religiusitas itulah maka sangat diharapkan muncul individu-individu yang produktif yang memiliki sikap mental yang *mahardika*, baik dan tangguh serta memiliki tingkat kegunaan diri yang tinggi dalam hidup, yakni dapat bermanfaat bagi lingkungan sosialnya, khususnya dalam dunia kerja dan organisasi. Individu yang produktif atau karyawan yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya, yang dalam istilah psikologi sering disebut sebagai prang yang memiliki rasa percaya diri (*self confidence*), harga diri (*self esteem*), konsep diri (*self concept*) yang tinggi. Orang yang demikian dapat dikatakan sebagai orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya (Sedarmayanti, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh M. Luthfi Fadhilah (2010) yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT Coca Cola Amatil Indonesia, *Central Java*) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Deni Budiman (2015) yang berjudul Pengaruh Kemampuan SDM, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan *Reward* sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus PT Radio Suara Akbar dan Radio Nada di Kabupaten Jember) menunjukkan hasil bahwa motivasi

tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kemampuan sdm berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi *reward*.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adi Suhaddi (2010) dengan judul Hubungan Antara Tingkat Keberagamaan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Metiska Farma menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keberagamaan dengan produktivitas kerja, dengan nilai F hitung 5,109, dengan signifikansi 0,002 serta koefisien determinasi sebesar 0,486.

Secara sederhana stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tetapi tergantung dilihat dari seberapa besar tingkat stres tersebut. Pemberian *reward* dan religiusitas yang ditekankan pada penelitian ini diharapkan mampu untuk mengurangi adanya tingkat stres kerja yang akan mengakibatkan meningkatnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini akan dilihat apakah pemberian *reward* dan religiusitas mampu memperkuat atau memperlemah stres kerja yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN PEMBERIAN *REWARD* DAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan di atas, maka dapat dirumsukan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dimoderasi oleh pemberian *reward*?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dimoderasi oleh religiusitas?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja.
- b Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dimoderasi oleh pemberian *reward*.
- c Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dimoderasi oleh religiusitas.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a Manfaat Teoritis

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

b Manfaat Praktis

1. Bagi Bank, penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai acuan meningkatkan produktivitas atau kinerja para karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta dan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan yang berkenaan dengan Bank tersebut.
2. Bagi peneliti, bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan seluk-beluk keilmuan ekonomi.
3. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasinya dalam aktivitas perbankan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana publikasi kepada masyarakat dan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan serta untuk mengembangkan peran dan prospeknya dalam berpartisipasi memecahkan persoalan ekonomi rakyat, serta memecahkan permasalahan intern dari bank itu sendiri.
5. Meningkatkan pengetahuan peneliti dalam menganalisis fenomena ekonomi dan keuangan khususnya menyangkut kinerja bank syariah.

1.4 Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang kerangka teori, telaah pustaka, hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian berupa karakteristik pembahasan, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi, analisis deskriptif, analisis hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang memuat kesimpulan, sekaligus jawaban dari pokok masalah yang diangkat dalam penelitian dan ditutup dengan saran-saran yang ditujukan kepada para peneliti yang berkepentingan dalam masalah sumber daya manusia di perbankan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta dengan nilai t hitung sebesar $-3,198$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 \geq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami peningkatan stres kerja, maka akan berdampak pada berkurangnya produktivitas kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dimoderasi oleh pemberian *reward* dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,722 \geq 2,02439$) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$, ($0,000 \leq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja mampu berkurang dengan adanya pemberian *reward*, sehingga pemberian *reward* mampu memoderasi dan memberikan dampak positif antara stres kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan dimoderasi oleh religiusitas dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,536 \leq 2,02439$) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari $0,05$ ($0,596 \geq 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas tidak memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terjadi karena faktor-

faktor penyebab terjadinya stres kerja seseorang lebih besar dibandingkan dengan religiusitas yang dimiliki, sehingga religiusitas tidak mampu mengurangi tingkat stres kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa saran berkenaan dengan model penelitian:

1. Bagi bank sebaiknya mampu untuk mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya serta tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik dan maksimal.
2. Bank perlu untuk meningkatkan religiusitas karyawan agar stres kerja mampu berkurang dan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut diharapkan seperti adanya pemberian *reward* yang telah terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen saja, walaupun menggunakan dua variabel moderasi, sehingga pada penelitian selanjutnya peneliti diharapkan dapat menambahkan variabel independen baru, seperti kemampuan sumber daya manusia, dan motivasi.
4. Penelitian ini hanya menggunakan sampel yang sedikit, dan hanya dilakukan di PT Bank BNI Syariah KC Yogyakarta saja, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan responden yang akan dijadikan sampel dengan menambah beberapa Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas BNI Syariah di Yogyakarta agar variasi jawabannya semakin banyak.

DAFTAR PUSTAKA

Alquran:

Depag RI. 2009. *Mushaf Alqur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.

Buku :

Alfigari. 2003. *Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, cet. Ke-2. Yogyakarta: AMP YKPN.

Al-Ghazali. 1992. *Iman, Bidayah al-Hidayah*. Penerjemah: Ahmad Zaini. Padang: Angkasa Raya.

Al-Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Amin, Ahmad. 1997. *Al-Akhlak*. Penerjemah: Y. Bahtiar Affandi. Jakarta: Jembatan.

Ancok, Djamaludin. 1994. *Psikologi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

An-Nahlawi, Abdurrahman. 1995. *Pendidikan Islam dirumah, Sekolah dan Masyarakat*, terj. Shihabuddin. Jakarta: Gema Insani Pres.

Ayyub, Syaikh Hasan. 2005. *Fikih Ibadah*. Penerjemah: Abdul Rosyad Shiddiq. Cet.I. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.

Baliq, Izzuddin. 1978. *Minhaj ash-Shaalihin min Ahaadits wa Sunnah Khatami al-Anbiya' wa al-Mursaliin*. Beirut: Daarul Fath wa Thiba'ah wa an-Nasyr.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bukhari, Imam. 2000. *Terjemahan hadith Shahih Bukhari Jilid II (Edisi Ketiga)*. Kuala Lumpur: Victory Agency.

Daradjat, Zakiah. 2003. *Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta: Bulan Bintang.

Diana, Ilfi Nur. 2008. *Hadits-Hadits Ekonomi*. Malang: UIN Malang Press.

Didin, Hafinuddin. 2006. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.

Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Ke-5. Semarang: sBP Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-7. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ibrahim, Ahmad dan Abu Sinn. 2008. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Jalaluddin. 2001. *Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali Offset.
- Jalaluddin. 2002. *Psikologi Agama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2000. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khoirunnasir, dkk. 2013. *Praktikum Statistik SPSS Ver. 17*. Yogyakarta: Arti Bumi Intaran.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Penerbit Andi.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Muhammad, Arni. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: UPFE-UMY.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mursi, Abdul Hamid. 1997. *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Mustafa, Hasan. 2009. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Najati, Muhammad Utsman. 2005. *Psikologi Nabi Membangun Pesona Diri dengan Ajaran Nabi*. Penerjemah: Hedi Faajr. Cet.I. Bandung: Pustaka Hidayah.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nasrori, Fuad., Mucharam, Rahmy Diana. 2002. *Mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Islam*. Kudus: Menara Kudus.

- Nasution, Harun. 1995. *Islam Rasional*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2005. *Psikologi Agama Sebuah Pengantar*. Bandung: Mizan.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ekonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi penelitian untuk bisnis, terjemahan oleh Kwa Men Yon*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sinungan, M. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana?*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. 1996. *Teknik Regresi dan Korelasi bagi Para Peneliti*, edisi Ke-3. Bandung: Tarsino.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2013. *Statistiks untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widyarini. 2013. *Penyusunan Kuesioner untuk Riset Pemasaran*. Yogyakarta: PT Ekonisia.

Skripsi :

- Darmawan, Fauzan. *Pengaruh Stres pada Motivasi Kerja Dimoderasi oleh Flex-Time (Studi pada Karyawan PT WorleyParsons Indonesia)*. Surakarta: Skripsi, 2012.
- Fadhilah, M. Luthfi. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT Coca Cola Amatil Indonesia, Central Java)*. Semarang: Skripsi, 2010.
- Muiz, Abdul. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Religiusitas sebagai Moderating Variable pada PT BPRS Formes Sleman DIY*. Yogyakarta: Skripsi, 2015.
- Suhaddi, Adi. *Hubungan Antara Tingkat Keberagamaan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Metiska Farma*. Jakarta: Skripsi, 2010.
- Zakariyah, Muhammad. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi, 2008.

Tesis :

- Budiman, Deni. *Pengaruh Kemampuan SDM, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan Reward sebagai Vaviabel Moderating (Studi Kasus PT Radio Suara Akbar dan Radio Nada di Kabupaten Jember)*. Jember: Tesis. 2015.
- Dalmy, Darlisman. *Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi*. Medan: Tesis. 2008.

Jurnal :

- Huri, M. D. dan Indah Susilowati. 2004. *Pengukuran Efisiensi Relatif Emiten Perbankan dengan Metode Data Envelopment Analysis (DEA) (Studi Kasus: Bank-Bank yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta Tahun 2002)*. Jurnal Dinamika Pembangunan. Vol. 1, No. 2, Desember 2004, hlm. 95-107.
- Mahardiani, Yoanisa dan Ari Pradhanawati. 2013. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang*. Jurnal Adminitrasi dan Bisnis. Vol. 2, No. 1, Maret 2013, hlm. 98-104.

- Mardiyah, Aida Ainul dan Listianingsih. 2005. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, dan Profit Center terhadap Hubungan Antara *Total Quality Management* dengan Kinerja Manajerial. *Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo*.
- Musliha, Azizah. *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Bank BMT)*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2013. Vol. 2 Nomor 1.
- Pratheepkanth, Puwanenthiren. 2011. *Reward System and Its Impact on Employee Motivation in Commercial Bank of Sri Lanka Plc, in Jaffna District*. *Global Journal of Management and Business Research, Volume 11 Issue 4 Version 1.0*.
- Sari, Rahmila, dkk. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 2012. Vol. 1 No. 1: 87-93.
- Shah, A.A.. 2004. *Self-Religiosity, Father's Attitude and Religious Education in the Moral Behaviour of Adolescents*, *Journal Psychology and Developing Societies*. No. 16, Vol.2. hal. 189-205.

Wawancara:

Veranita, Rizka. 24 November 2016 pukul 14.15 WIB. Wawancara Personal.

Lainnya:

Badan Pusat Statistik (BPS). www.bps.go.id diakses pada 25 September 2016.

BNI Syariah. www.bnisyariah.co.id

Klasika Kompas. Tinggi, Tingkat Stres Karyawan Bank. 8 Juli 2014. <http://infoklasika.print.kompas.com/tinggi-tingkat-stres-karyawan-bank/> diakses pada 15 Desember 2016.

NIOSH. *Stres at Work*. 1998. <http://www.cdc.gov/niosh/> diakses pada 25 September 2016.

Statistik Perbankan Syariah. www.ojk.go.id diakses 25 Oktober 2016.

Tempo. Pengaduan di YLKI selama 2015 Didominasi Keluhan Soal Bank. 8 Januari 2016. <http://m.tempco.co/read/news/2016/01/08/092734428/pengaduan-di-ylki-selama-2015-didominasi-keluhan-sol-bank> diakses pada 15 Desember 2016.

LAMPIRAN 1

TERJEMAHAN

No.	Halaman	Nama Surat dan Ayat	Terjemahan
1	14	QS Al-Hasyr [59] ayat 18	<i>"Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan"</i>
2	24	QS Fushshilat [41] ayat 33	<i>"Siapakah yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah, mengerjakan amal yang saleh, dan berkata: "Sesungguhnya aku termasuk orang-orang yang menyerah diri?"</i>
3	24	QS Al-Ahqaf [46] ayat 19	<i>"Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan".</i>
4	27	QS Al-Baqarah [2] ayat 286	<i>"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. Beri maaflah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah Kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir."</i>
5	40	QS An-Nahl [16] ayat 97	<i>"Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan."</i>
6	40	QS At-Taubah [9] ayat 105	<i>"Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."</i>
7	43	QS Al-Anfal [8] ayat 13	<i>"(Ketentuan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya mereka menentang Allah dan Rasul-Nya, sungguh, Allah sangat keras siksa-Nya."</i>
8	48	QS Al-Baqarah [2] ayat 208	<i>"wahai orang-orang beriman masuklah kamu dalam islam secara keseluruhan (kaffah), dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah setan. Sungguh, ia musuh yang nyata bagimu".</i>

LAMPIRAN 2



KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN PEMBERIAN
REWARD DAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta)

Yth. Bapak/ Ibu, Saudara/ i (Responden)
 di PT Bank BNI Syariah Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Nur Indahsari
 Prodi : Perbankan Syariah
 NIM : 13820106
 Asal lembaga : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
 Judul Skripsi : **“ANALISIS PENGARUH STRES KERJATERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN
 PEMBERIAN REWARD DAN RELIGIUSITAS
 SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada PT
 Bank BNI Syariah Yogyakarta)”**

Bersama dengan kuesioner ini, saya mengharapkan bantuan dari Bapak/ Ibu, Saudara/ i untuk mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sejujurnya. Hal tersebut diperlukan karena kejujuran Bapak/ Ibu, Saudara/ i memberikan manfaat dan menjadi penentu dalam keberhasilan penelitian ini. Keseluruhan data akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/ Ibu, Saudara/ i saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, November 2016

Eka Nur Indahsari
 NIM. 13820106



KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN PEMBERIAN
REWARD DAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta)

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER:

Adapun petunjuk pengisian angket adalah sebagai berikut:

1. Baca dan cermati pernyataan dalam angket dengan teliti sebelum memilih jawaban.
2. Jawablah pertanyaan sesuai kondisi yang sebenarnya dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang tersedia.
3. Tidak ada jawaban benar atau salah. Beberapa pertanyaan tampak memiliki arti yang hampir sama, hal itu tidak perlu Anda hiraukan.
4. Pedoman pengisian lembar angket:

STS: Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

KODE	STS	TS	KS	S	SS
NOMOR	1	2	3	4	5

Model skoring sebaran angket (tabulasi Microsoft office excel)

ITEM PERTANYAAN:

VARIABEL PENELITIAN		PERNYATAAN/SKOR				
		STS	TS	KS	S	SS
I	STRES KERJA	1	2	3	4	5
1.	Peralatan yang saya butuhkan sering tidak bekerja dengan baik.					
2.	Saya kesulitan dalam memenuhi standar kinerja.					
3.	Saya merasa kesulitan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di tempat kerja.					
4.	Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan.					
5.	Tuntutan tugas membuat saya menjadi orang yang tidak menyenangkan bagi orang lain.					
6.	Saya merasa waktu istirahat saya kurang daripada yang saya butuhkan.					
7.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
8.	Saya merasa bahwa produktivitas saya menurun.					
9.	Saya merasa kurang adanya kerjasama antar bagian dalam organisasi.					
10.	Jika ada tawaran bekerja di kantor lain, pasti akan saya terima, karena saya tidak dapat bekerja sama dengan rekan di sini.					
II	PRODUKTIVITAS KERJA					
1.	Kondisi fisik kantor berupa peralatan kerja sangat membantu peningkatan kemampuan saya dalam meningkatkan nasabah.					

2.	Peraturan dan sistem kerja yang diterapkan pada pekerjaan saya baik.					
3.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai target, sehingga saya merasa lelah.					
4.	Waktu lembur selalu saya dapatkan apabila pekerjaan menumpuk.					
5.	Pekerjaan saya kurang bervariasi sehingga menimbulkan rasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.					
6.	Saya jenuh jika tidak ada hiburan saat sedang melakukan pekerjaan.					
7.	Peristiwa-peristiwa yang tidak terduga selalu dapat saya atasi.					
8.	Pemberian cuti (sakit, hamil, dll) selama ini telah sesuai dengan kondisi pekerjaan.					
9.	Saya sering merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan di kantor ini.					
10.	Kantor selalu memberikan santunan bagi karyawan yang mengalami musibah.					
III	PEMBERIAN <i>REWARD</i>					
1.	Gaji yang diberikan memberikan kepuasan dalam bekerja.					
2.	Kantor memberikan imbalan untuk karyawan yang berprestasi.					
3.	Pegawai yang bekerja lembur akan mendapatkan kompensasi tambahan.					
4.	Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya.					
5.	Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya.					
6.	Kantor memberikan kepercayaan untuk bertanggungjawab menyelesaikan tugas-tugas saya.					

7.	Kantor memberikan peluang yang merata kepada seluruh karyawan dalam memberikan promosi jabatan yang lebih tinggi.					
8.	Kantor memberikan fasilitas yang mendukung sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.					
9.	Kantor memberikan toleransi waktu beribadah kepada seluruh karyawan.					
10.	Pimpinan kantor senantiasa menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh karyawan.					
IV	RELIGIUSITAS					
1.	Saya percaya bahwa malaikat itu ada, ia merupakan makhluk ciptaan Allah.					
2.	Bagi saya surga dan neraka adalah suatu yang pasti ada meskipun saya belum pernah melihatnya.					
3.	Saya setiap hari menjalankan ibadah shalat lima waktu.					
4.	Saya percaya dengan menjalankan ibadah puasa karena Allah semata, maka menjadi hamba yang bertaqwa.					
5.	Saya menyisihkan sebagian uang untuk membeli buku-buku agama Islam.					
6.	Bagi saya pengetahuan agama lebih bermanfaat daripada pengetahuan umum.					
7.	Berkat pengetahuan agama yang saya miliki, saya menjaga perilaku dari hal-hal yang tidak baik.					
8.	Saya sangat berdosa dan menyesal ketika secara sengaja meninggalkan shalat.					
9.	Apabila ada teman yang membutuhkan bantuan saya segera membantunya.					
10.	Saya menyumbangkan sebagian harta saya untuk kepentingan agama.					

LAMPIRAN 3



DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA
ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN PEMBERIAN
REWARD DAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta)

1. Bagaimana perasaan Anda apabila mendapat tuntutan tugas dari atasan yang harus segera diselesaikan?
2. Apakah waktu istirahat Anda berkurang karena pekerjaan Anda yang menumpuk?
3. Bagaimana kesan Anda terhadap pekerjaan Anda? Apakah Anda merasa jenuh dengan pekerjaan Anda?
4. Bagaimana respon perusahaan apabila terdapat karyawan yang mengalami musibah?
5. Apakah gaji yang diberikan perusahaan sudah memberikan kepuasan Anda dalam bekerja?
6. Bagaimana respon Anda mengenai tunjangan yang diberikan oleh perusahaan? Apa saja tunjangan tersebut?
7. Bagaimana pendapat Anda mengenai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan? Apakah berdampak pada lingkungan kerja yang kondusif?
8. Apakah waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk beribadah cukup?
9. Bagaimana respon Anda apabila terdapat rekan kerja yang sedang membutuhkan bantuan?
10. Bagaimana menurut Anda mengenai buku-buku agama? Apakah buku-buku itu penting untuk dimiliki?

LAMPIRAN 4

Hasil Olah Data Ms. Excel

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	62.5	62.5	62.5
	Perempuan	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	23	57.5	57.5	57.5
	31-40 tahun	13	32.5	32.5	90.0
	41-50 tahun	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	25	62.5	62.5	62.5
	6-10 tahun	9	22.5	22.5	85.0
	11-15 tahun	2	5.0	5.0	90.0
	16-20 tahun	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	2.5	2.5	2.5
	S1	37	92.5	92.5	95.0
	S2	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

2. Stres Kerja

NO.	SQ1	SQ2	SQ3	SQ4	SQ5	SQ6	SQ7	SQ8	SQ9	SQ10	TOTAL
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	2	22
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	3	3	4	5	3	5	5	3	5	2	38
5	3	2	3	5	2	3	4	3	5	3	33
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	30
10	2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	28
11	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
12	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	27
13	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	24
14	2	3	4	3	5	3	3	4	5	3	35
15	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	28
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
17	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	33
18	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	34
19	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	28
20	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	25
21	2	1	1	2	3	4	3	1	4	1	22
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
23	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	16
24	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	24
25	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19
26	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	33
27	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	44

28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	30
29	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	25
30	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	14
31	2	2	2	3	3	5	3	3	3	1	27
32	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	24
33	2	2	2	3	3	4	3	3	3	1	26
34	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	29
35	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	26
36	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
37	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
38	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22
39	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	21
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19

3. Produktivitas Kerja

PRODUKTIVITAS KERJA											
NO.	PQ1	PQ2	PQ3	PQ4	PQ5	PQ6	PQ7	PQ8	PQ9	PQ10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	39
2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	40
3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	40
4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	3	43
5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	47
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	40
8	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	40
9	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49
11	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	40
12	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	39
13	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	41
14	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	40
15	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	40
16	4	4	4	3	3	3	2	5	3	4	41
17	3	4	4	5	3	2	4	4	4	3	45
18	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	42
19	5	3	4	4	2	4	4	4	2	4	42
20	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	37
21	5	4	5	4	2	4	5	3	3	4	41
22	4	4	2	2	2	2	4	4	5	4	40
23	4	5	4	4	2	2	2	5	2	4	41
24	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	36

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50
27	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	25
28	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	25
29	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	41
30	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	40
31	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	45
32	4	4	4	3	3	2	2	4	3	5	42
33	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	47
34	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	46
35	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	44
36	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	45
37	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	43
38	4	4	3	3	2	2	3	4	2	4	40
39	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	43
40	4	4	4	4	4	3	3	5	2	5	44

4. Pemberian Reward

PEMBERIAN REWARD

NO.	RQ1	RQ2	RQ3	RQ4	RQ5	RQ6	RQ7	RQ8	RQ9	RQ10	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	45
5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
12	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	38
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47
14	5	5	3	3	3	5	5	5	5	1	44
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
17	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	47
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
19	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	45
20	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	44
21	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	46
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
24	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	48
25	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	50

26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	37
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	32
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37
30	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	43
31	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	41
32	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	34
33	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	39
34	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	36
35	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	35
36	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	35
37	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	37
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	31
39	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	38

LAMPIRAN 5

Output Hasil SPSS 19.00

1. VALIDITAS

a. Stres Kerja

		Correlations										Total Stres Kerja
		SQ1	SQ2	SQ3	SQ4	SQ5	SQ6	SQ7	SQ8	SQ9	SQ10	
SQ1	Pearson Correlation	1	.578	.465	.275	.427	.439	.266	.305	.210	.302	.579
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.086	.006	.005	.097	.055	.193	.058	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SQ2	Pearson Correlation	.578	1	.737	.374	.492	.350	.442	.564	.245	.367	.693
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.017	.001	.027	.004	.000	.128	.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SQ3	Pearson Correlation	.465	.737	1	.498	.603	.416	.614	.607	.466	.406	.798
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.001	.000	.008	.000	.000	.002	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SQ4	Pearson Correlation	.275	.374	.498	1	.464	.510	.709	.584	.559	.270	.733
	Sig. (2-tailed)	.086	.017	.001		.003	.001	.000	.000	.000	.092	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SQ5	Pearson Correlation	.427	.492	.603	.464	1	.521	.488	.621	.338	.348	.746
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.000	.003		.001	.001	.000	.033	.028	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SQ6	Pearson Correlation	.439	.350	.416	.510	.521	1	.682	.489	.580	.106	.725
	Sig. (2-tailed)	.005	.027	.008	.001	.001		.000	.001	.000	.514	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SQ7	Pearson Correlation	.266	.442	.614	.709	.488	.682	1	.694	.748	.419	.848
	Sig. (2-tailed)	.097	.004	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SQ8	Pearson Correlation	.305	.564	.607	.584	.621	.489	.694	1	.594	.462	.820
	Sig. (2-tailed)	.055	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SQ9	Pearson Correlation	.210	.245	.466	.559	.338	.580	.748	.594	1	.275	.712
	Sig. (2-tailed)	.193	.128	.002	.000	.033	.000	.000	.000		.086	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SQ10	Pearson Correlation	.302	.367	.406	.270	.348	.106	.419	.462	.275	1	.539
	Sig. (2-tailed)	.058	.020	.009	.092	.028	.514	.007	.003	.086		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total Stres Kerja	Pearson Correlation	.579	.693	.798	.733	.746	.725	.848	.820	.712	.539	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

b. Produktivitas Kerja

Correlations

	PQ1	PQ2	PQ3	PQ4	PQ5	PQ6	PQ7	PQ8	PQ9	PQ10	Total Prod.Kerja
PQ1 Pearson Correlation	1	.425	.405	.248	.049	.308	.377	.321	-.047	.358	.578
Sig. (2-tailed)		.006	.009	.123	.764	.053	.017	.043	.773	.023	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PQ2 Pearson Correlation	.425	1	.384	.460	.013	-.074	.087	.390	-.029	.258	.461
Sig. (2-tailed)	.006		.015	.003	.937	.650	.595	.013	.859	.108	.003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PQ3 Pearson Correlation	.405	.384	1	.392	.123	.285	.243	.138	-.129	.187	.519
Sig. (2-tailed)	.009	.015		.012	.449	.074	.131	.397	.429	.249	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PQ4 Pearson Correlation	.248	.460	.392	1	.309	.140	.274	.259	.089	.068	.584
Sig. (2-tailed)	.123	.003	.012		.052	.389	.088	.106	.583	.675	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PQ5 Pearson Correlation	.049	.013	.123	.309	1	.341	.240	.314	.313	.131	.577
Sig. (2-tailed)	.764	.937	.449	.052		.031	.136	.049	.049	.420	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PQ6 Pearson Correlation	.308	-.074	.285	.140	.341	1	.544	.096	.183	.066	.587
Sig. (2-tailed)	.053	.650	.074	.389	.031		.000	.557	.257	.688	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PQ7 Pearson Correlation	.377	.087	.243	.274	.240	.544	1	.099	.359	-.021	.632
Sig. (2-tailed)	.017	.595	.131	.088	.136	.000		.543	.023	.898	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PQ8 Pearson Correlation	.321	.390	.138	.259	.314	.096	.099	1	.024	.525	.545
Sig. (2-tailed)	.043	.013	.397	.106	.049	.557	.543		.882	.001	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PQ9 Pearson Correlation	-.047	-.029	-.129	.089	.313	.183	.359	.024	1	.077	.430
Sig. (2-tailed)	.773	.859	.429	.583	.049	.257	.023	.882		.636	.006
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PQ10 Pearson Correlation	.358	.258	.187	.068	.131	.066	-.021	.525	.077	1	.444
Sig. (2-tailed)	.023	.108	.249	.675	.420	.688	.898	.001	.636		.004
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total Pearson Correlation	.578	.461	.519	.584	.577	.587	.632	.545	.430	.444	1
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.004	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

c. Pemberian Reward

Correlations

		RQ1	RQ2	RQ3	RQ4	RQ5	RQ6	RQ7	RQ8	RQ9	RQ10	Total Pemberian Reward
RQ1	Pearson Correlation	1	.623	.584	.561	.312	.513	.514	.456	.429	.199	.702
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.050	.001	.001	.003	.006	.219	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RQ2	Pearson Correlation	.623	1	.668	.674	.380	.492	.468	.596	.387	.269	.765
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.015	.001	.002	.000	.014	.094	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RQ3	Pearson Correlation	.584	.668	1	.611	.483	.452	.314	.466	.359	.542	.758
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.003	.049	.002	.023	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RQ4	Pearson Correlation	.561	.674	.611	1	.720	.492	.369	.447	.449	.528	.803
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.019	.004	.004	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RQ5	Pearson Correlation	.312	.380	.483	.720	1	.445	.271	.497	.442	.659	.715
	Sig. (2-tailed)	.050	.015	.002	.000		.004	.091	.001	.004	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RQ6	Pearson Correlation	.513	.492	.452	.492	.445	1	.502	.614	.571	.248	.710
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.001	.004		.001	.000	.000	.123	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RQ7	Pearson Correlation	.514	.468	.314	.369	.271	.502	1	.729	.454	.276	.685
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.049	.019	.091	.001		.000	.003	.085	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RQ8	Pearson Correlation	.456	.596	.466	.447	.497	.614	.729	1	.570	.356	.794
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.004	.001	.000	.000		.000	.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RQ9	Pearson Correlation	.429	.387	.359	.449	.442	.571	.454	.570	1	.371	.682
	Sig. (2-tailed)	.006	.014	.023	.004	.004	.000	.003	.000		.018	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
RQ10	Pearson Correlation	.199	.269	.542	.528	.659	.248	.276	.356	.371	1	.638
	Sig. (2-tailed)	.219	.094	.000	.000	.000	.123	.085	.024	.018		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total Pemb erian Rewar d	Pearson Correlation	.702	.765	.758	.803	.715	.710	.685	.794	.682	.638	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

d. Religiusitas

Correlations

		REQ1	REQ2	REQ3	REQ4	REQ5	REQ6	REQ7	REQ8	REQ9	REQ10	Total Religiusitas
REQ1	Pearson Correlation	1	.933	.808	.733	.088	.144	.214	.424	.087	.115	.614
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.588	.376	.184	.006	.595	.478	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
REQ2	Pearson Correlation	.933	1	.875	.795	.097	.219	.289	.483	.153	.180	.687
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.552	.174	.070	.002	.346	.267	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
REQ3	Pearson Correlation	.808	.875	1	.679	.217	.313	.250	.370	.025	.056	.647
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.178	.050	.120	.019	.877	.731	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
REQ4	Pearson Correlation	.733	.795	.679	1	.229	.308	.429	.545	.202	.115	.716
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.155	.053	.006	.000	.211	.478	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
REQ5	Pearson Correlation	.088	.097	.217	.229	1	.718	.409	.125	.148	.153	.595
	Sig. (2-tailed)	.588	.552	.178	.155		.000	.009	.442	.361	.347	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
REQ6	Pearson Correlation	.144	.219	.313	.308	.718	1	.739	.257	.262	.320	.742
	Sig. (2-tailed)	.376	.174	.050	.053	.000		.000	.109	.103	.044	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
REQ7	Pearson Correlation	.214	.289	.250	.429	.409	.739	1	.448	.409	.371	.736
	Sig. (2-tailed)	.184	.070	.120	.006	.009	.000		.004	.009	.018	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
REQ8	Pearson Correlation	.424	.483	.370	.545	.125	.257	.448	1	.593	.419	.673
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.019	.000	.442	.109	.004		.000	.007	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
REQ9	Pearson Correlation	.087	.153	.025	.202	.148	.262	.409	.593	1	.651	.538
	Sig. (2-tailed)	.595	.346	.877	.211	.361	.103	.009	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
REQ10	Pearson Correlation	.115	.180	.056	.115	.153	.320	.371	.419	.651	1	.521
	Sig. (2-tailed)	.478	.267	.731	.478	.347	.044	.018	.007	.000		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total Religiusitas	Pearson Correlation	.614	.687	.647	.716	.595	.742	.736	.673	.538	.521	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

2. UJI RELIABILITAS

a. Stres Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

c. Pemberian *Reward*

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

b. Produktivitas Kerja

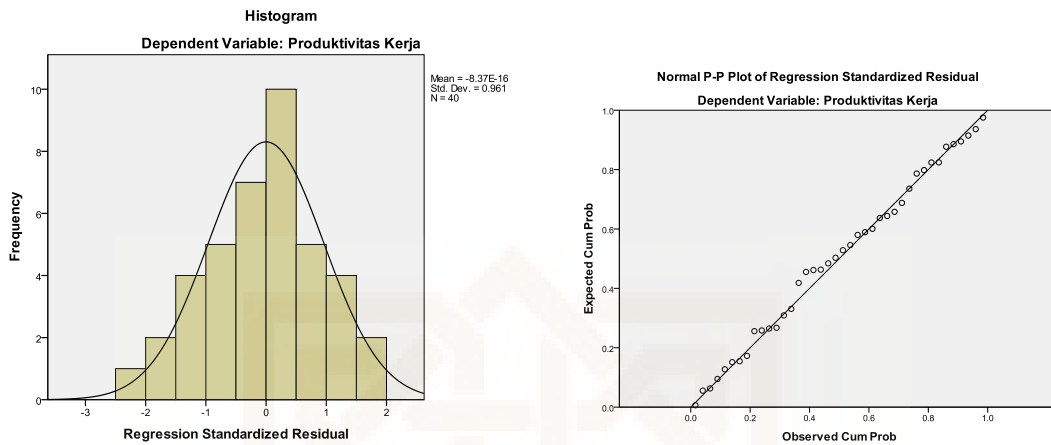
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	10

d. Religiusitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.28250634
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.041
	Negatif	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.497
Asymp. Sig. (2-tailed)		.966

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.495	.788		1.898	.066		
Stres Kerja	-.130	.078	-.210	-1.680	.102	.968	1.033
Pemberian Reward	.490	.099	.616	4.951	.000	.976	1.025
Religiusitas	.098	.138	.088	.709	.483	.983	1.017

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Park

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LnX3, LnX1, LnX2	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Lnei2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.278 ^a	.077	.000	2.412

a. Predictors: (Constant), LnX3, LnX1, LnX2

b. Dependent Variable: Lnei2

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17.570	3	5.857	1.006	.401 ^a
Residual	209.475	36	5.819		
Total	227.045	39			

a. Predictors: (Constant), LnX3, LnX1, LnX2

b. Dependent Variable: Lnei2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.717	9.133		-.845	.404
LnX1	.454	1.641	.045	.277	.784
LnX2	-3.359	2.932	-.187	-1.146	.259
LnX3	5.379	5.007	.173	1.074	.290

a. Dependent Variable: Lnei2

4. UJI HIPOTESIS dengan Uji Interaksi/*Moderated Regression Analysis*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.485	.275

a. Predictors: (Constant), Stres KerjaXReligiusitas, Stres KerjaXPemberian Reward, Stres Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.002	3	1.001	13.234	.000 ^a
	Residual	2.722	36	.076		
	Total	5.724	39			

a. Predictors: (Constant), Stres KerjaXReligiusitas, Stres KerjaXPemberian Reward, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.860	.199		19.403	.000
	Stres Kerja	-.866	.271	-1.392	-3.198	.003
	Stres KerjaXPemberian Reward	.160	.028	1.128	5.772	.000
	Stres KerjaXReligiusitas	.025	.047	.207	.536	.595

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

LAMPIRAN 6

Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Marada Adisucipto, Telp (274) 586621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: feb@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Nomor : B-1472/Un.02/DEB.1/PN.01.1//2016

24 Oktober 2016

Sifat : Penting

Lamp. : 3 bendel

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
PT Bank BNI Syariah
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi yang berjudul "ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN PEMBERIAN *REWARD* DAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta)", dengan Dosen Pembimbing Joko Setyono, S.E., M.Si., diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami mengajukan permohonan izin kepada Bapak/Ibu Pimpinan PT Bank BNI Syariah Yogyakarta bagi mahasiswa kami :

Nama : Eka Nur Indahsari

NIM : 13820106

Program Studi : Perbankan Syariah

Alamat : Wanujoyo Lor, RT 2/ RW -, Srimartani, Piyungan, Bantul
Yogyakarta 55792

untuk melakukan penelitiandi lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa (KTM)
3. Fotocopy Kartu Rencana Studi (KRS)

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas diperkenankannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Hj. Casmi ✓

LAMPIRAN 7

Surat Keterangan Penelitian



SURAT KETERANGAN
YGS/01/ 539 /2017

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Ruri Supriadi
 Jabatan : Pgs Operational Manager
 PT Bank BNI Syariah
 Kantor Cabang Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama : Eka Nur Indahsari
 No Mhs. : 13820106
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
 Universitas / PT : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Adalah benar telah melaksanakan Penelitian untuk menyelesaikan skripsi jenjang S-1 di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta dengan judul "Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Pemberian Reward Dan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada PT Bank BNI Syariah Yogyakarta)"

Demikianlah surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Yogyakarta, 27 Februari 2017

PT Bank BNI Syariah
 Kantor Cabang Yogyakarta



Ruri Supriadi
 Pgs Operational Manager

LAMPIRAN 8

Dokumentasi Penelitian



LAMPIRAN 9

Curriculum Vitae



Data Pribadi

- Nama : Eka Nur Indahsari
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Tempat, Tanggal Lahir : Bantul, 28 Agustus 1994
- Kewarganegaraan : Indonesia
- Agama : Islam
- Alamat : Wanujoyo Lor, RT 002/ RW -, Srimartani,
Piyungan, Bantul, Yogyakarta 55792
- Telepon : 082220263094
- Email : ekanindahsari@yahoo.co.id

Pendidikan Formal

- 1999-2001 : TK Mardisiwi
- 2001-2007 : SDN Delegan 3
- 2007-2010 : SMP Pembangunan Piyungan
- 2010-2013 : SMK Negeri 1 Depok Sleman Jurusan Akuntansi
- 2013-2017 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Pengalaman Kegiatan dan Organisasi

- OSIS SMP, OSIS SMK
- Fatayat NU Pimpinan Anak Cabang (PAC) Piyungan
- Himpunan Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah (HMJ-PS)
- PMII Rayon Ekuilibrium, Korp Maestro 2013
- Panitia OPAK Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 2014, 2015, 2016
- Pelatihan Perbankan Syariah oleh BEM-J Muamalat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013
- Diskusi Publik Pengelolaan Sampah Mandiri oleh Kementerian Lingkungan Hidup
- Seminar Kebangsaan oleh Dialogue Centre PPS UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014
- Panitia Pelatihan Kader Dasar dan Bakti Sosial PMII Rayon Ekuilibrium FEBI 2014, 2015
- Panitia Peluncuran & Bedah Buku “Maha Cinta” karya Aguk Irawan MN 2014
- Participant of 2nd ASEAN International Conference on Islamic Finance 2014
- Panitia sekolah pendidikan politik PMII Rayon Ekuilibrium FEBI 2015
- Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Organisasi Pemuda oleh Moeda Istitute 2013