

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI SDIT SALSABILA BAITURRAHMAN
PRAMBANAN KLATEN**



SKRIPSI

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

Oleh:

**VIVI SETYAWATI
NIM 15240091**

Pembimbing:

**Drs. Mokh. Nazili, M.Pd
NIP 19630210 199103 1 002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-1201/Un.02/DD/PP.05.3/05/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SDIT
SALSABILA BAITURRAHMAN PRAMBANAN KLATEN**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Vivi Setyawati**
NIM/Jurusan : **15240091/MD**
Telah dimunaqasyahkan pada : **Kamis, 23 Mei 2019**
Nilai Munaqasyah : **90 (A -)**

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

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.
NIP 19630210 199103 1 002

Penguji II,

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

Penguji III,

Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag,M.Si.
NIP 19741025 199803 2 001

Yogyakarta, 27 Mei 2019

Dekan,





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa proposal skripsi saudara:

Nama : Vivi Setyawati
NIM : 15240091
Judul : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi jurusan/program 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 perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 Mei 2019

**Ketua Program Studi
Manajemen Dakwah**



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

Pembimbing

Drs. Mokh. Nazli, M.Pd.
NIP 19630210 199103 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vivi Setyawati
Nim : 15240091
Prgram Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 14 Mei 2019

Yang menyatakan,



Vivi Setyawati
NIM. 15240091

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

“(Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.”¹

(Q.S Ar-Ra’d:28)

¹ Al-Quran, 13:28. *Al-Quran Hafalan: Menghafal Lebih Mudah Metode 5 Waktu Hafal 1 Halaman*, (Bandung: Cordoba, 2018)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Sholawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW., sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten”.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana sastra satu di bidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof.Drs. Yudian Wahyudi, MA., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. Rosyid Ridlo, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs. M. Nazili, M.Pd, selaku sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta serta Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar memberi bimbingan dan meluangkan waktu sampai dengan selesai skripsi ini.

5. Maryono S. Ag. M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi dan pengarahan selama masa perkuliahan.
6. Hanifah Nur'aini S.Sos.I, MM., yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan membagi ilmunya selama penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membagi ilmu serta membimbing selama masa perkuliahan.
8. TU Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membantu dalam menyelesaikan administrasi skripsi.
9. Pak Mukhsin S.Sos.I selaku Kepala Sekolah SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten yang telah memberikan izin penelitian dan segenap karyawan SDIT Salsabila Baiuturrahman yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
10. Ayahanda Agus Setio Budi Santoso dan Ibunda Sukiryem, yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, dan semangat dengan penuh cinta dan kasih sayangnya dalam penyusunan sampai penyelesaian skripsi.
11. Kakakku Shera Budiarti dan ketiga adik-adikku, Bintang Setio Budi, Bentar Jaga Samudra dan Muhammad Abu Ramdani yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan dan semangat selama ini.
12. Sahabat saya selama di bangku perkuliahan Zulfa, Septi, Nurul, Zizah, Bayu dan Hikam yang selalu memberikan dorongan, semangat, motivasi serta bantuannya.

13. Sahabat seperjuangan kuanti Niken, Tufy dan Bagas yang sudah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Sahabat Aliyah saya Umi Lailatun Nafingah yang selalu menjadi pendengar setia, menghibur dan telah memberikan motivasi serta dorongan tiada henti dan akhirnya dapat terselesaikan skripsi ini.
15. Sahabat SMA saya Pipit dan Purwani yang selalu bersedia membantu dan memberikan semangat serta dorongan selama ini.
16. Teman-teman KKN 295 Finda, Zahrah, Yanti, Nana, Yunita, Dani, Wahyu, Sholihin dan Rois yang selalu memberikan semangat.
17. Semua pihak yang telah memberikan bantuan peneliti dalam penyusunan skripsi dari awal sampai akhir.

Semoga dukungan dan bimbingan yang telah diberikan kepada peneliti menjadi amal baik dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan masukan dan saran untuk penyempurnaan dalam perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya.

Yogyakarta, 14 Mei 2019

Peneliti

Vivi Setyawati

NIM 15240091

ABSTRAK

Vivi Setyawati, 15240091, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reseach*) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan 38 angket sejumlah populasi namun angket yang kembali sebanyak 35 dengan menggunakan angket model skala *likert* sebagai data primer.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas), analisis regresi sederhana dan uji hipotesis (uji parsial dan uji koefisien determinasi).

Berdasarkan analisis data hasil penelitian yang diolah menggunakan SPSS versi 22.0 *for windows* menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat nilai beta pada kolom *unstandarized coefficients* adalah -0,155, nilai t_{hitung} sebesar -2,454 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,035 dan nilai signifikansi 0,02 lebih kecil dari 0,05. Nilai *R square* adalah 0,154, berarti variabel stres kerja memiliki pengaruh sebesar 15,4% terhadap variabel kinerja, sedangkan 84,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Stres Kerja dan Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kajian Pustaka	8
E. Kerangka Teori.....	11
F. Hipotesis	22
BAB II METODE PENELITIAN	
A. Jenis Analisis Penelitian	24
B. Definisi Konseptual	25
C. Definisi Operasional.....	26
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Instrumen Peneleitian	29
F. Teknik Pengumpulan Data	31

	G. Validitas dan Reliabilitas.....	33
	H. Analisis Data	35
BAB III	GAMBARAN UMUM SDIT SALSABILA	
	BAITURRAHMAN PRAMBANAN KLATEN	
	A. Letak Geografis	38
	B. Sejarah Berdirinya SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan	39
	C. Visi, Misi dan Tujuan	40
	D. Struktur Organisasi	41
	E. Tugas Struktur Organisasi	42
	F. Data Tenaga Edukatif dan Murid SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan	50
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	54
	B. Analisis Statistik Deskriptif.....	58
	C. Uji Asumsi Klasik	61
	D. Analisis Regresi Sederhana	64
	E. Uji Hipotesis	66
	F. Pembahasan	68
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	71
	B. Saran	72
	DAFTAR PUSTAKA	73
	LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Hubungan U Terbalik antara Stres Kerja dan Kinerja.....	22
Gambar 2 Hubungan Variabel Independen dengan Variabel Dependen	26
Gambar 3 Letak Geografis SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan.....	38
Gambar 4 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja	30
Tabel 1.2 Kisi-kisi Instrumen Kinerja	31
Tabel 2.1 Data Tenaga Edukatif	50
Tabel 2.2 Data Siswa	53
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	55
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja yang Valid.....	56
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kinerja yang Valid	57
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Data Responden berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3 Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4.4 Data Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 5.1 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 5.2 Hasil Uji Linearitas.....	64
Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	65
Tabel 7.1 Hasil Uji Parsial.....	66
Tabel 7.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya.¹

Perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang pesat. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan agar efektif dan efisien karyawan harus bekerja keras. Pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan dapat menyebabkan stres kerja, apalagi jika pekerjaan lama belum terselesaikan tetapi ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru.

Stres sudah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Di zaman yang serba modern ini, kemajuan semakin pesat yang diraih manusia di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan kesenangan hidup yang selalu

¹ Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 11.

didambakan oleh manusia. Namun itu semua membuat manusia hilang kendali dan membuatnya sulit mencapai ketenangan diri. Pada akhirnya ketidaktenangan itulah yang membuat manusia terjebak dalam berbagai gangguan emosi seperti stres, frustrasi, depresi ataupun cemas terhadap sesuatu tanpa sebab yang jelas.

Setiap orang akan mengalami masa dimana dirinya merasakan stres. Stres akan semakin kuat jika seseorang menghadapi masalah secara terus-menerus. Stres umumnya terjadi pada orang dewasa terutama bagi para pekerja yang kemudian disebut stres kerja.

Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, berpikir dan kondisi fisik seseorang. Biasanya stres disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam maupun luar pekerjaan. Beban berlebihan yang diterima karyawan dalam menyelesaikan tugasnya juga bisa menyebabkan stres. Menurut Triatna menyatakan bahwa: “Stres adalah suatu keadaan seseorang, dimana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.”²

Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja. Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan disamping itu stres yang begitu hebat

²Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), hlm.139.

hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.³

Kemampuan masing-masing orang dalam mengatasi stresnya tidak sama tergantung dengan daya tahannya. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stresnya tersebut. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah.

Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan *burnout*, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap prestasi kerja akan bersifat negatif. Namun pada tingkat tertentu stres itu diperlukan. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa prestasi kerja akan menjadi rendah. Sebaliknya, dengan adanya stres karyawan merasa perlu mengarahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pada gilirannya situasi demikian dapat menghilangkan salah satu sumber stres. Yang penting di amati ialah agar stres tersebut jangan menjadi demikian kuatnya sehingga karyawan tidak lagi memandangnya sebagai tantangan yang masih dalam batas-batas kemampuannya untuk mengatasinya. Sebab

³ Pandji Anogara, *Psikologi Kerja*, cet. Ke-4 (Jakarta: PT. Rieneka Cipta, 2006), hlm. 50.

apabila hal itu terjadi, stres berubah sifatnya dari stimulus yang positif menjadi negatif.⁴

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah.⁵ Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.⁶

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Salsabila Baiturrahman adalah sekolah yang dikelola oleh Yayasan Baiturrahman, bekerja sama dengan Yayasan SPA Indonesia yang dulu bernama YPDP SPA Yogyakarta. Di sekolah ini siswa-siswinya berada mulai pagi hari hingga sore hari. Sekolah ini menggabungkan sistem pendidikan dinas (umum) dengan pendidikan pesantren (agama)

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007) hlm. 301-302.

⁵ Moh. As'ad, *Psikologi Industri* cet. 4 (Yogyakarta: Liberty, 2004) hlm. 47.

⁶ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), hlm. 189.

sehingga kurikulumnya menggunakan kurikulum dinas dan kurikulum modifikasi yayasan (lokal).⁷

SDIT Salsabila Baiturrahman memiliki visi yaitu terwujudnya generasi emas Qur'ani Indonesia 2045 yang cakap, cendekia dan berakhlak mulia. Untuk mewujudkan visi tersebut diperlukannya kerja sama antara guru dan karyawan. SDIT Salsabila Baiturrahman harus memiliki perencanaan kinerja sebagai suatu proses di mana atasan dan bawahan bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana kinerja harus diukur, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan tersebut. Bila karyawan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula. Akan tetapi, adakalanya perencanaan kinerja oleh organisasi tidak berjalan efektif karena adanya suatu penyebab tertentu.

Tekanan-tekanan yang dialami oleh para karyawan yang bersumber dari dalam atau luar pekerjaan dapat menimbulkan stres. Masalah-masalah seperti itu membuat perencanaan kinerja menjadi tidak efektif, karena stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja dan semangat pegawai dalam bekerja, jadi karyawan harus dapat menangani tekanan yang dialaminya. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Erna selaku Karyawan TU:⁸

⁷ Buletin Salsabila edisi tahun 2016/2017 dikutip pada tanggal 12 Februari 2019.

⁸ Wawancara dengan Ibu Erna selaku Karyawan TU, pada tanggal 13 Mei 2019 pukul 09.10 WIB.

“Kalau target di sini kan pasti beda sama di perusahaan, kalau di sini kan pendidikan, ya kalau saya targetnya paling harus ngumpulin data misalnya hari ini jam segini ke Dinas harus udah selesai. Yang bikin pusing kalau misalnya belum selesai ngerjain laporan ini tapi dari Dinas udah disuruh ngumpulin laporan lain kaya laporan BOS, Dapodik, atau misalnya suruh ngirim laporan tentang guru, karyawan atau tentang PIP atau apa gitu. Kalau di Dinas kan hari ini disuruh ngumpulin ya hari ini, walau kadang banyak tanggungan gitu ya alhamdulillah bisa terselesaikan sesuai waktunya”

Dalam bidang pendidikan, kinerja guru menjadi unsur penting yang nantinya akan menentukan keberhasilan sekolah. Sebagaimana yang terjadi dalam dunia kerja, kinerja guru juga dipengaruhi beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah stres kerja. Hal ini juga dialami oleh guru dan karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten, seperti yang diungkapkan oleh Ibu Tiwi selaku Wali Kelas 2B:⁹

“Sebagai guru kelas pasti ada masalah apalagi terkait masalah anak, terlebih di kelas bawah karena masih perlu bimbingan dan banyak belajar. Apalagi keaktifan dan karakter anak itu berbeda-beda, jadi cara menanganinya juga berbeda. Belum lagi kalau misalnya ada banyak kegiatan di sekolah ditambah hari libur, materi yang harus disampaikan tertunda jadi ya pinter-pinternya guru gimana caranya agar semua materi bisa tersampaikan ”

Kesuksesan dari kinerja lembaga pendidikan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh guru atau staf pengajar yang mengajar di lembaga tersebut. Oleh sebab itu lembaga pendidikan menuntut agar para guru mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh guru akan berpengaruh

⁹ Wawancara dengan Ibu Tiwi, selaku Wali Kelas 2B, pada tanggal 13 Mei 2019 pukul 10.00 WIB.

pada kinerja dan keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Hal inilah yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Adakah Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman?”.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan teoritis dan kegunaan praktis:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti dan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terkait kinerja karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman.

2. Kegunaan Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang stres kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mengurangi stres kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan daya pendorong untuk karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten yang berkaitan dengan perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan serta menambah wawasan bagi peneliti.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan bahan pembelajaran serta rujukan literasi terkait penelitian dengan topik yang serupa bagi jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

E. Kajian Pustaka

Peneliti melihat dari berbagai literatur yang terdahulu sebagai perbandingan sehingga akan memperjelas bahwa permasalahan ini layak untuk diteliti lebih lanjut. Literatur terdahulu yang berkaitan tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan antara lain:

Skripsi Nurul Khayati yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Aflah Bakery Yogyakarta” pada tahun 2016 dengan sampel sebanyak 50 orang, menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Hasil pengujian menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,126 yang berarti

motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 12,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diantaranya yaitu tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian dan pengakuan.¹⁰

Skripsi Ainun Salsabila yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI” pada tahun 2017 dengan sampel sebanyak 100 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak, menjelaskan bahwa pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja pegawai RSIY PDHI sebesar 62,8%, sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain.¹¹

Skripsi Afra Shafura Zahra Indra yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kyai terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren An-Nur Bantul, Yogyakarta” pada tahun 2017, dengan sampel sebanyak 50 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak. Hasil penelitian ini adalah berdasarkan nilai beta pada kolom *unstandarized coefficients* adalah 0,428, maka dapat diartikan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja. Sedangkan berdasarkan uji t diketahui nilai t_{hitung} adalah 3,628 lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai 1,671, maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh

¹⁰ Nurul Khayati, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Aflah Bakery Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2016), hlm. 64 – 65.

¹¹ Ainun Salsabila, *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 76.

signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan kyai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus pondok pesantren An-Nur Bantul Yogyakarta.¹²

Skripsi Sentani Dwi Clarawati yang melakukan penelitian pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pandak” dengan sampel 110 guru, penarikan sampel didasarkan pada kaidah *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *pertama*, stres kerja berkorelasi negatif signifikan ($P\text{-value } 0,007 < \alpha 0,05$) terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar -0,257. Artinya, semakin tinggi stres yang dialami oleh guru maka semakin rendah kinerja yang dimiliki guru, begitu pula sebaliknya. *Kedua*, profesionalisme guru berkorelasi positif signifikan ($P\text{-value } 0,000 < \alpha 0,05$) terhadap kinerja guruditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,550. Artinya, semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula kinerja guru, dan begitu pula sebaliknya. *Ketiga*, besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru adalah 0,33 ($\beta_1 = -0,331$) yang berarti stres kerja yang dialami guru menurunkan kinerja guru sebesar 33%. Sedangkan profesionalisme guru mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,69 ($\beta_1 = -0,691$) yang berarti

¹² Afra Shafura Zahra Indra, *Pengaruh Kepemimpinan Kyai terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren An-Nur Bantul*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 65.

profesionalisme yang dimiliki oleh guru meningkatkan kinerja guru sebesar 69%.¹³

Berdasarkan kajian pustaka diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa penelitian yang akan peneliti laksanakan belum pernah diteliti dan ada beberapa kesamaan yaitu pokok kajiannya yang menyangkut masalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu tempat penelitian yang akan peneliti lakukan.

F. Kerangka Teori

1. Stres Kerja

Berbagai bentuk kekuatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Kita semua dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah-masalah, dan mengalami kesedihan emosional. Beberapa bentuk kesulitan terjadi di luar pekerjaan, tetapi kesulitan-kesulitan lain berkaitan dengan pekerjaan. Dalam banyak kasus, hal itu bisa mempengaruhi prestasi kerja, sehingga harus menjadi perhatian manajemen.¹⁴

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Hani Handoko pengertian stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar

¹³ Sentani Dwi Clarawati, *Pengaruh Stres Kerja dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pandak*, Skripsi (Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2018), hlm. 93-94.

¹⁴ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2014), hlm. 200.

dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.¹⁵

Menurut Sondang P. Siagian stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.¹⁶

Menurut Stephen P. Robbins stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting.¹⁷

Stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 200.

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 300.

¹⁷ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia Group, 2003), hlm. 375.

kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.¹⁸

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.¹⁹

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah kondisi ketegangan seseorang yang mendapat tekanan berlebih sehingga berakibat pada kondisi emosi, pikiran dan fisik orang tersebut.

b. Indikator Stres Kerja

Menurut Cox dalam Wiari sebagai indikator stres kerja dan ini juga yang akan menjadi alat ukur dari seseorang yang terindikasi stres kerja yaitu:²⁰

- 1) *Subjective effect*, yaitu karyawan merasa cemas, agresi, acuh, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian.
- 2) *Behavioral effect*, karyawan cenderung akan mengalami kecelakaan, mengkonsumsi alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan

¹⁸ Marihot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Grasindo, 2002), hlm. 303.

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Posdakarya, 2011), hlm. 157.

²⁰ Wiari Utamingtias, dkk, *Coping Stres Karyawan dalam Menghadapi Stres Kerja*, Prosiding KS: Riset dan PKM, vol. 3, no. 2, hlm. 194.

berlebihan, merokok berlebihan, tidur berlebihan, perilaku yang lebih mengikuti kata hati, dan tertawa gugup.

- 3) *Cognitive effect*, yaitu ketidakmampuan karyawan dalam mengambil keputusan yang jelas konsentrasi buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, dan rintangan mental.
- 4) *Psychological effect*, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kondisi tubuh atau kesehatan karyawan seperti meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan mulut, berkeringat berlebihan, membesarnya pupil mata, dan tubuh panas dingin.
- 5) *Organizational effect*, yaitu meningkatnya ketidakhadiran kerja, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kesetiaan terhadap perusahaan.

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:²¹

1) Gejala Fisiologi

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan,

²¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 383-384.

meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologi

Secara psikologi stres 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 produktifitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Pada umumnya karyawan yang mengalami stres menampakkan diri pada berbagai perilaku tidak “normal” seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti minum-minuman keras atau merokok secara berlebihan, sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif.²²

²² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 300.

d. Kegiatan-kegiatan Personalia untuk Mengurangi Stres

Cara terbaik untuk mengurangi stres adalah dengan menangani penyebab-penyebabnya. Sebagai contoh, departemen personalia dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres dengan memindahkan ke pekerjaan lain, mengganti penyelia yang berbeda, dan menyediakan lingkungan kerja yang baru. Latihan dan pengembangan karir dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baru.

Cara lain untuk mengurangi stres adalah dengan merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Desain pekerjaan juga dapat mengurangi kelebihan beban kerja, tekanan waktu dan kemenduaan peran. Selanjutnya komunikasi dapat diperbaiki untuk memberikan umpan balik pelaksanaan kerja, dan partisipasi dapat ditingkatkan.

Departemen personalia hendaknya juga membantu para karyawan untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam menghadapi stres. Komunikasi yang lebih baik bisa memperbaiki pemahaman karyawan terhadap situasi-situasi stres, dan program-program latihan dapat diselenggarakan untuk mengembangkan ketrampilan dan sikap dalam menangani stres. Bagaimanapun juga, pelayanan konseling

mungkin merupakan cara paling efektif untuk membantu para karyawan menghadapi stres.²³

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Keith Davis & John W. Newstrom, yaitu :²⁴

- 1) Pendekatan dukungan sosial. Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya: bermain game, dan bercanda.
- 2) Pendekatan melalui meditasi. Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bias dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama Islam biasanya melakukannya setelah shalat Dzuhur melalui doa dan zikir kepada Allah SWT.
- 3) Pendekatan melalui *biofeedback*. Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stress yang dialaminya.
- 4) Pendekatan kesehatan pribadi. Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang berkelanjutan memeriksa kesehatan, melakukan

²³ Hani Handoko, *Manajemen Personalia*, hlm. 203-204.

²⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 157-158.

relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktifitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan ketrampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh para pekerja kasar atau *blue collar worker*. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai.²⁵

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai

²⁵ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empa, 2009), hlm. 5-6.

kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.²⁶

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.²⁷

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.²⁸

Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator Kinerja

Menurut Agus Dharma dalam bukunya mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:²⁹

²⁶ Muheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012), hlm. 95.

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 157.

²⁸ Robert L. Marthis dan Jhon H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm. 78.

²⁹ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 355.

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas Kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam bukunya T. Hani Handoko menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan:³⁰

- 1) Motivasi kerja, adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.
- 2) Kepuasan kerja, keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan

³⁰ Hani Handoko, *Manajemen Personalia*, hlm. 192.

memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

- 3) Tingkat stres, menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat tekanan atau suatu keadaan menyebabkan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Kompensasi, segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Program kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu kompensasi sebagai upaya memberikan keadilan bagi karyawan.

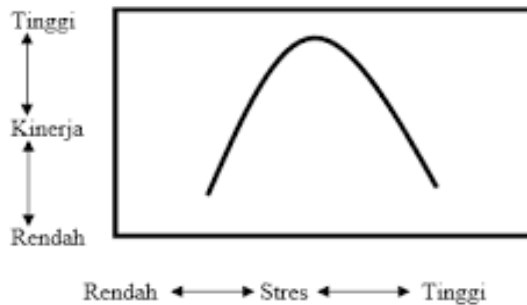
3. Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Gambar 1 menyajikan model stres kerja-kinerja yang menunjukkan hubungan antara stres kerja dan kinerja. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karean stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan,

maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan prestasi kerja.

Akhirnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.³¹

Gambar 1
Hubungan U Terbalik antara Stres Kerja dan Kinerja



G. Hipotesis

Menurut Sugiyono, hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan

³¹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia*, hlm. 201-202.

masalah penelitian telah terbentuk dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.³²

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis Kerja (H_a)

Hipotesis alternatif (kerja) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten.

2. Hipotesis Nol (H_0)

Karena H_a akan diuji secara statistik, maka diubah menjadi hipotesis Nol (H_0), yaitu Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 96.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja yakni Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten. Berdasarkan nilai beta pada kolom *unstandardized coefficients* adalah -0,155, maka dapat diartikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karena nilai koefisien regresi bernilai minus. Sedangkan berdasarkan uji t diketahui nilai t_{hitung} adalah -2,454 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 2,035 dan nilai signifikansi sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga dapat diartikan bahwa Stres Kerja Karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten.

Hasil penelitian terhadap 35 responden yaitu karyawan SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten dengan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi dan uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja dan variabel kinerja di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten. Hal ini dinyatakan bahwa H_a yang diajukan pada penelitian ini diterima dan H_o ditolak.

B. Saran

Saran yang bisa disampaikan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk lembaga diharapkan untuk kelanjutannya dapat memperhatikan serta menjaga stabilitas stres kerja, jangan sampai lalai sehingga mengalami kenaikan tingkat stres kerja yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan seperti memberi motivasi lebih kepada karyawan, melakukan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan agar tercipta komunikasi yang efektif atau mengadakan acara *refreshing* yang dapat mengurangi kejenuhan atau penat karyawan sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja, bersemangat dan tidak monoton dalam bekerja.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya hendaknya untuk memperluas penelitian dengan menambahkan beberapa variabel independen seperti misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja, konflik kerja, kompensasi dan kepuasan kerja untuk mengetahui presentase masing-masing faktor dan manakah yang memiliki pengaruh dengan presentase terbesar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran, 13:28. Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Jakarta Timur: CV Darus Sunna, 2014.
- Anogara, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rieneka Cipta, 2006.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Karya, 2008.
- As'ad, Moh, *Psikologi Industri* cet. 4. Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Clarawati, Sentani Dwi, *Pengaruh Stres Kerja dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pandak*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2018.
- Dharma, Agus, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, edisi 7, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Indra, Afra Shafura Zahra, *Pengaruh Kepemimpinan Kyai terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren An-Nur Bantul*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Nurul Khayati, *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Aflah Bakery Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.

- Marthis, Robert L. dan Jhon H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Sekunder*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Muheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012.
- Nazir, Moh., *Metode Penelitian*, cet. 7, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Priyatno, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, dYogyakarta: ANDI, 2009
- Rahmat Jalaludin, *Metodelogi Penelitian Komunikasi*, Bandung: Rosdakarya, 2004.
- Robbins Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group, 2003.
- Rosdaranita Alifah Diana, *Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2017.
- Sakinah Umul, *Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) untuk Menurunkan Stres dan Meningkatkan Motivasi Kerja pada Perawat*, Tesis, Yogyakarta: Program Studi Interdisciplinary Islamic Studies, 2018.
- Salsabila, Ainun, *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2017.
- Santoso, Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media, Komputindo, 2000.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.

- Sudarmoto, R. Gunawan, *Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- _____., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- _____., *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- _____., *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2003.
- Tanzeh, Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, cet. 1, Yogyakarta: Penerbit Teras, 2009.
- Triatna, Cepi. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2015.
- Tua, Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo, 2002.
- Umam, Khaerul, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Utamingtias, Wiari, dkk, *Coping Stres Karyawan dalam Menghadapi Stres Kerja*, Prosiding KS: Riset dan PKM, vol. 3, no. 2, ISSN: 2442-4480.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empa, 2009.

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

KUISIONER

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan guna penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten" di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka dengan kerendahan hati saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini terdiri dari 35 pertanyaan mengenai stres kerja dan kinerja karyawan. Dalam pengisian kuisisioner ini Bapak/Ibu/Saudara/I memilih jawaban atas sikap atau pendapat yang dianggap sesuai dengan situasi Bapak/Ibu/Saudara/I. Semua informasi dari hasil kuisisioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya serta tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/I.

Bantuan serta partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I sangat berarti untuk saya dan semoga bermanfaat untuk menambah wawasan kita semua dan semoga menjadi amal kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/I dan diterima Allah SWT. Atas kerjasama dan kesediaannya saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya

Vivi Setyawati
15240092

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia :
 - a. 20 – 24 tahun d. 35 – 39 tahun
 - b. 25 – 29 tahun e. \geq 40 tahun
 - c. 30 – 34 tahun
4. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA/ Sederajat d. Pasca Sarjana
 - b. Diploma e. Lainnya:.....
 - c. Sarjana
5. Lama Bekerja :
 - a. < 1 tahun d. 11 – 15 tahun
 - b. 1 – 5 tahun e. 16 – 20 tahun
 - c. 5 – 10 tahun f. > 20 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Mohon mengisi daftar pernyataan dengan memberi tanda (\surd) pada salah satu kolom jawaban yang paling sesuai dengan sikap atau pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I.

Keterangan :

No	Pilihan	Pernyataan
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	TS	Tidak Setuju
4	STS	Sangat Tidak Setuju

Kuesioner penelitian variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak mampu menjalin hubungan yang hangat dengan teman-teman di tempat kerja				
2	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan tergesa-gesa				
3	Dalam bekerja saya sering kali kewalahan dengan pekerjaan saya				
4	Terkadang saya merasa cemas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan				
5	Saya sulit untuk fokus sehingga terjadi kesalahan dalam bekerja				
6	Saya sering mengantuk ketika bekerja walaupun sebelumnya tidak begadang				
7	Saya sering merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik				
8	Saya sering merasa cemas dengan sebab yang tidak jelas				
9	Saya sering meluapkan kemarahan saya kepada orang lain atau benda sekitar				
10	Setiap kritik yang saya dapatkan membuat saya tertekan				
11	Saat melakukan kesalahan dalam bekerja, saya cenderung menyalahkan diri sendiri				
12	Konsentrasi saya mudah terganggu karena suara berisik dari lingkungan kerja				
13	Saya merasa jengkel ketika ditegur oleh teman kerja				
14	Kadang saya sering linglung dalam melakukan pekerjaan saya				

15	Saya sering merasa gemetar karena tekanan darah rendah				
16	Dalam tekanan pekerjaan yang berlebihan, saya sering sakit kepala				
17	Saya sering berkeringat berlebihan tanpa stimulus cuaca dan latihan fisik				
18	Saya sering merasa mulut saya kering walaupun cukup minum				
19	Saya sering merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan				
20	Saya merasa tidak disenangi dan diterima oleh teman-teman kerja saya				
21	Saya merasa tugas yang diberikan terlalu banyak				
22	Saya bekerja dibawah tekanan waktu secara terus menerus				
23	Saya sering datang terlambat				

Kuesioner penelitian variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Standar kualitas kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan kemampuan saya				
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan				
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi				
4	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima				
5	Saya selalu membantu teman kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya				
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat				

7	Target kinerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya				
8	Hasil kerja saya sesuai dengan dengan target pencapaian yang telah ditentukan				
9	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya				
10	Saya tidak pernah membuang waktu saya untul hal diluar pekerjaan saya saat bekerja				
11	Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan saya				
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan				

Lampiran 2

Hasil Skor Item Pernyataan Stres Kerja dan Kinerja

No	Pernyataan Stres Kerja																							Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	55
2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	27
3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	36
4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	36
5	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	4	4	1	55
6	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
7	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	51
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
9	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	41
10	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	49
11	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	44
12	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	51
13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	44
14	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	43
15	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	52
16	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	41
17	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	1	2	3	1	40
18	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	44
19	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	50
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	26

21	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1	41
22	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	50
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	47
24	1	2	2	2	2	1	3	3	1	3	3	4	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	44
25	1	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	1	2	1	3	4	3	2	2	2	2	2	49
26	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	50
27	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	42
28	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	55
29	1	1	1	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
30	1	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	3	1	2	1	3	4	3	2	2	2	2	2	49
31	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	53
32	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
33	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	54
34	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	67
35	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	55

No	Pernyataan Kinerja Karyawan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	32
2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	40

7	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	35
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	41
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	33
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
15	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	32
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	38
25	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	42
26	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	30
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
28	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	31
29	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
30	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	34
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
33	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	42
34	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	31
35	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	30

Lampiran 3

Hasil Validitas dan Reliabilitas

Validitas Stres Kerja

Correlations

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_1 0	X_1 1	X_1 2	X_1 3	X_1 4	X_1 5
X_1 Pearson Correlation	1	,155	,402*	,354*	,458**	,368*	,370*	,341*	,226	,520**	,270	,222	,357*	,482**	,485**
Sig. (2-tailed)		,375	,017	,037	,006	,030	,029	,045	,191	,001	,117	,200	,035	,003	,003
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X_ Pearson 2 Correlation	,155	1	,359 *	,220	,207	,162	,288	,206	,189	,329	,408 *	,103	- ,118	,438 **	,242
Sig. (2-tailed)	,375		,034	,204	,233	,354	,094	,236	,277	,054	,015	,555	,499	,009	,162
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_ Pearson 3 Correlation	,402 *	,359 *	1	,357 *	,616 **	,385 *	,377 *	,245	,225	,521 **	,610 **	,322	,306	,416 *	,198
Sig. (2-tailed)	,017	,034		,035	,000	,022	,025	,157	,194	,001	,000	,059	,074	,013	,255
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_ Pearson 4 Correlation	,354 *	,220	,357 *	1	,563 **	,518 **	,550 **	,629 **	,342 *	,303	,473 **	,413 *	,148	,409 *	,349 *
Sig. (2-tailed)	,037	,204	,035		,000	,001	,001	,000	,044	,077	,004	,014	,395	,015	,040
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_ Pearson 5 Correlation	,458 **	,207	,616 **	,563 **	1	,506 **	,438 **	,517 **	,380 *	,409 *	,533 **	,428 *	,256	,374 *	,319
Sig. (2-tailed)	,006	,233	,000	,000		,002	,008	,001	,024	,015	,001	,010	,138	,027	,062
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_ Pearson 6 Correlation	,368 *	,162	,385 *	,518 **	,506 **	1	,513 **	,439 **	,307	,177	,406 *	,497 **	,067	,637 **	,221
Sig. (2-tailed)	,030	,354	,022	,001	,002		,002	,008	,072	,308	,015	,002	,704	,000	,201
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X_7	Pearson Correlation	,370*	,288	,377*	,550**	,438**	,513**	1	,503**	,067	,632**	,414*	,452**	,147	,423*	,361*
	Sig. (2-tailed)	,029	,094	,025	,001	,008	,002		,002	,704	,000	,013	,006	,401	,011	,033
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_8	Pearson Correlation	,341*	,206	,245	,629**	,517**	,439**	,503**	1	,251	,321	,383*	,499**	,270	,340*	,158
	Sig. (2-tailed)	,045	,236	,157	,000	,001	,008	,002		,145	,060	,023	,002	,117	,046	,364
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_9	Pearson Correlation	,226	,189	,225	,342*	,380*	,307	,067	,251	1	,166	,129	,182	,272	,454**	,388*
	Sig. (2-tailed)	,191	,277	,194	,044	,024	,072	,704	,145		,342	,459	,295	,114	,006	,021
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_10	Pearson Correlation	,520**	,329	,521**	,303	,409*	,177	,632**	,321	,166	1	,309	,384*	,380*	,297	,427*
	Sig. (2-tailed)	,001	,054	,001	,077	,015	,308	,000	,060	,342		,071	,023	,024	,083	,010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_11	Pearson Correlation	,270	,408*	,610**	,473**	,533**	,406*	,414*	,383*	,129	,309	1	,316	-	,448**	,111
	Sig. (2-tailed)	,117	,015	,000	,004	,001	,015	,013	,023	,459	,071		,065	,660	,007	,527
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X_ Pearson 12 Correlation	,222	,103	,322	,413 *	,428 *	,497 **	,452 **	,499 **	,182	,384 *	,316	1	,152	,413 *	,134
Sig. (2-tailed)	,200	,555	,059	,014	,010	,002	,006	,002	,295	,023	,065		,383	,014	,442
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_ Pearson 13 Correlation	,357 *	-,118	,306	,148	,256	,067	,147	,270	,272	,380 *	-,077	,152	1	,180	,236
Sig. (2-tailed)	,035	,499	,074	,395	,138	,704	,401	,117	,114	,024	,660	,383		,300	,173
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_ Pearson 14 Correlation	,482 **	,438 **	,416 *	,409 *	,374 *	,637 **	,423 *	,340 *	,454 **	,297	,448 **	,413 *	,180	1	,615 **
Sig. (2-tailed)	,003	,009	,013	,015	,027	,000	,011	,046	,006	,083	,007	,014	,300		,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_ Pearson 15 Correlation	,485 **	,242	,198	,349 *	,319	,221	,361 *	,158	,388 *	,427 *	,111	,134	,236	,615 **	1
Sig. (2-tailed)	,003	,162	,255	,040	,062	,201	,033	,364	,021	,010	,527	,442	,173	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_ Pearson 16 Correlation	,244	,287	,593 **	,467 **	,440 **	,397 *	,542 **	,175	,294	,526 **	,283	,301	,276	,456 **	,446 **
Sig. (2-tailed)	,158	,094	,000	,005	,008	,018	,001	,316	,087	,001	,100	,079	,109	,006	,007
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X_ Pearson 17 Correlation	- ,048	,185	,354 *	- ,106	,000	,233	,123	- ,355 *	- ,102	,130	,171	,214	- ,161	,356 *	,250
Sig. (2-tailed)	,784	,287	,037	,546	1,000	,177	,481	,036	,559	,458	,327	,218	,357	,036	,148
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_ Pearson 18 Correlation	,183	,186	,529 **	,045	,466 **	,162	,055	,000	,177	,395 *	,096	,333	,166	,124	,106
Sig. (2-tailed)	,292	,284	,001	,798	,005	,354	,755	1,000	,309	,019	,584	,050	,340	,477	,544
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_ Pearson 19 Correlation	,307	,054	,611 **	,240	,383 *	- ,008	,349 *	,214	,306	,566 **	,163	,252	,513 **	,121	,225
Sig. (2-tailed)	,073	,756	,000	,164	,023	,962	,040	,217	,074	,000	,351	,145	,002	,490	,193
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_ Pearson 20 Correlation	,541 **	,369 *	,607 **	,401 *	,367 *	,403 *	,609 **	,379 *	,093	,672 **	,424 *	,305	,215	,379 *	,323
Sig. (2-tailed)	,001	,029	,000	,017	,030	,016	,000	,025	,596	,000	,011	,075	,216	,025	,058
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_ Pearson 21 Correlation	,354 *	,274	,433 **	,328	,340 *	,216	,451 **	,197	,052	,461 **	,112	,378 *	,229	,416 *	,572 **
Sig. (2-tailed)	,037	,112	,009	,054	,046	,212	,007	,257	,768	,005	,523	,025	,186	,013	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X_22	Pearson Correlation	,357*	,226	,358*	,398*	,281	,406*	,435**	,221	,185	,381*	,033	,360*	,333	,414*	,413*
	Sig. (2-tailed)	,035	,191	,034	,018	,102	,015	,009	,202	,287	,024	,853	,033	,050	,013	,014
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_23	Pearson Correlation	-,023	,248	,332	,112	,233	,192	,022	,000	,531**	-,014	,351*	-,154	,192	,311	,191
	Sig. (2-tailed)	,896	,151	,051	,520	,178	,269	,901	1,000	,001	,938	,039	,378	,270	,069	,272
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,584**	,422*	,760**	,641**	,702**	,630**	,694**	,512**	,445**	,693**	,543**	,589**	,397*	,716**	,585**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,007	,000	,001	,000	,018	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Correlations

	X_16	X_17	X_18	X_19	X_20	X_21	X_22	X_23	Total	
X_1	Pearson Correlation	,244	-,048	,183	,307	,541**	,354*	,357*	-,023	,584**
	Sig. (2-tailed)	,158	,784	,292	,073	,001	,037	,035	,896	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_2	Pearson Correlation	,287	,185	,186	,054	,369*	,274	,226	,248	,422*
	Sig. (2-tailed)	,094	,287	,284	,756	,029	,112	,191	,151	,011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X_3	Pearson Correlation	,593**	,354*	,529**	,611**	,607**	,433**	,358*	,332	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,037	,001	,000	,000	,009	,034	,051	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_4	Pearson Correlation	,467**	-,106	,045	,240	,401*	,328	,398*	,112	,641**
	Sig. (2-tailed)	,005	,546	,798	,164	,017	,054	,018	,520	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_5	Pearson Correlation	,440**	,000	,466**	,383*	,367*	,340*	,281	,233	,702**
	Sig. (2-tailed)	,008	1,000	,005	,023	,030	,046	,102	,178	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_6	Pearson Correlation	,397*	,233	,162	-,008	,403*	,216	,406*	,192	,630**
	Sig. (2-tailed)	,018	,177	,354	,962	,016	,212	,015	,269	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_7	Pearson Correlation	,542**	,123	,055	,349*	,609**	,451**	,435**	,022	,694**
	Sig. (2-tailed)	,001	,481	,755	,040	,000	,007	,009	,901	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_8	Pearson Correlation	,175	-,355*	,000	,214	,379*	,197	,221	,000	,512**
	Sig. (2-tailed)	,316	,036	1,000	,217	,025	,257	,202	1,000	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_9	Pearson Correlation	,294	-,102	,177	,306	,093	,052	,185	,531**	,445**
	Sig. (2-tailed)	,087	,559	,309	,074	,596	,768	,287	,001	,007
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X_1 0	Pearson										
	Correlation	,526**	,130	,395*	,566**	,672**	,461**	,381*	-,014	,693**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,458	,019	,000	,000	,005	,024	,938	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X_1 1	Pearson										
	Correlation	,283	,171	,096	,163	,424*	,112	,033	,351*	,543**	
	Sig. (2-tailed)	,100	,327	,584	,351	,011	,523	,853	,039	,001	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X_1 2	Pearson										
	Correlation	,301	,214	,333	,252	,305	,378*	,360*	-,154	,589**	
	Sig. (2-tailed)	,079	,218	,050	,145	,075	,025	,033	,378	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X_1 3	Pearson										
	Correlation	,276	-,161	,166	,513**	,215	,229	,333	,192	,397*	
	Sig. (2-tailed)	,109	,357	,340	,002	,216	,186	,050	,270	,018	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X_1 4	Pearson										
	Correlation	,456**	,356*	,124	,121	,379*	,416*	,414*	,311	,716**	
	Sig. (2-tailed)	,006	,036	,477	,490	,025	,013	,013	,069	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X_1 5	Pearson										
	Correlation	,446**	,250	,106	,225	,323	,572**	,413*	,191	,585**	
	Sig. (2-tailed)	,007	,148	,544	,193	,058	,000	,014	,272	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X_1 6	Pearson										
	Correlation	1	,278	,518**	,631**	,332	,557**	,659**	,342*	,773**	
	Sig. (2-tailed)		,106	,001	,000	,051	,001	,000	,044	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

X_1 7	Pearson Correlation	,278	1	,328	-,004	,115	,222	,042	,143	,279
	Sig. (2-tailed)	,106		,055	,981	,512	,199	,811	,413	,104
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_1 8	Pearson Correlation	,518**	,328	1	,325	,037	,328	,402*	,058	,459**
	Sig. (2-tailed)	,001	,055		,057	,835	,054	,017	,740	,006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_1 9	Pearson Correlation	,631**	-,004	,325	1	,371*	,341*	,335*	,210	,571**
	Sig. (2-tailed)	,000	,981	,057		,028	,045	,049	,225	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_2 0	Pearson Correlation	,332	,115	,037	,371*	1	,475**	,324	,049	,651**
	Sig. (2-tailed)	,051	,512	,835	,028		,004	,057	,781	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_2 1	Pearson Correlation	,557**	,222	,328	,341*	,475**	1	,763**	-,091	,645**
	Sig. (2-tailed)	,001	,199	,054	,045	,004		,000	,605	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_2 2	Pearson Correlation	,659**	,042	,402*	,335*	,324	,763**	1	-,009	,643**
	Sig. (2-tailed)	,000	,811	,017	,049	,057	,000		,957	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X_2 3	Pearson Correlation	,342*	,143	,058	,210	,049	-,091	-,009	1	,304
	Sig. (2-tailed)	,044	,413	,740	,225	,781	,605	,957		,076
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Total Pearson Correlation	,773**	,279	,459**	,571**	,651**	,645**	,643**	,304	1
Sig. (2-tailed)	,000	,104	,006	,000	,000	,000	,000	,076	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Validitas Kinerja

Correlations

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7
Y_1 Pearson Correlation	1	,265	,726**	,780**	,057	,399*	,662**
Sig. (2-tailed)		,124	,000	,000	,744	,018	,000
N	35	35	35	35	35	35	35
Y_2 Pearson Correlation	,265	1	,436**	,447**	-,057	,308	,222
Sig. (2-tailed)	,124		,009	,007	,744	,072	,199
N	35	35	35	35	35	35	35
Y_3 Pearson Correlation	,726**	,436**	1	,845**	,230	,244	,609**
Sig. (2-tailed)	,000	,009		,000	,183	,159	,000
N	35	35	35	35	35	35	35
Y_4 Pearson Correlation	,780**	,447**	,845**	1	,229	,375*	,654**
Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000		,185	,027	,000
N	35	35	35	35	35	35	35
Y_5 Pearson Correlation	,057	-,057	,230	,229	1	,232	,329

	Sig. (2-tailed)	,744	,744	,183	,185		,179	,054
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y_6	Pearson Correlation	,399*	,308	,244	,375*	,232	1	,483**
	Sig. (2-tailed)	,018	,072	,159	,027	,179		,003
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y_7	Pearson Correlation	,662**	,222	,609**	,654**	,329	,483**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,199	,000	,000	,054	,003	
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y_8	Pearson Correlation	-,400*	,233	-,229	-,388*	-,106	,335*	-,196
	Sig. (2-tailed)	,017	,178	,185	,021	,546	,049	,260
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y_9	Pearson Correlation	,071	,483**	,573**	,587**	,364*	-,060	,292
	Sig. (2-tailed)	,684	,003	,000	,000	,031	,733	,088
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y_10	Pearson Correlation	,289	,127	,573**	,400*	-,013	,106	,475**
	Sig. (2-tailed)	,092	,468	,000	,017	,943	,543	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y_11	Pearson Correlation	,662**	,222	,609**	,782**	,048	,335*	,555**
	Sig. (2-tailed)	,000	,199	,000	,000	,784	,049	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y_12	Pearson Correlation	,654**	,078	,378*	,552**	,083	,373*	,549**
	Sig. (2-tailed)	,000	,654	,025	,001	,636	,027	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,749**	,520**	,857**	,883**	,268	,585**	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,119	,000	,000

N	35	35	35	35	35	35	35
---	----	----	----	----	----	----	----

Correlations

		Y_8	Y_9	Y_10	Y_11	Y_12	Total
Y_1	Pearson Correlation	-,400 [*]	,071	,289	,662 ^{**}	,654 ^{**}	,749 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,017	,684	,092	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y_2	Pearson Correlation	,233	,483 ^{**}	,127	,222	,078	,520 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,178	,003	,468	,199	,654	,001
	N	35	35	35	35	35	35
Y_3	Pearson Correlation	-,229	,573 ^{**}	,573 ^{**}	,609 ^{**}	,378 [*]	,857 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,185	,000	,000	,000	,025	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y_4	Pearson Correlation	-,388 [*]	,587 ^{**}	,400 [*]	,782 ^{**}	,552 ^{**}	,883 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,017	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y_5	Pearson Correlation	-,106	,364 [*]	-,013	,048	,083	,268
	Sig. (2-tailed)	,546	,031	,943	,784	,636	,119
	N	35	35	35	35	35	35
Y_6	Pearson Correlation	,335 [*]	-,060	,106	,335 [*]	,373 [*]	,585 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,049	,733	,543	,049	,027	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y_7	Pearson Correlation	-,196	,292	,475 ^{**}	,555 ^{**}	,549 ^{**}	,799 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,260	,088	,004	,001	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35

Y_8	Pearson Correlation	1	-,131	,088	-,475**	-,434**	-,084
	Sig. (2-tailed)		,452	,617	,004	,009	,630
	N	35	35	35	35	35	35
Y_9	Pearson Correlation	-,131	1	,349*	,292	,103	,517**
	Sig. (2-tailed)	,452		,040	,088	,555	,001
	N	35	35	35	35	35	35
Y_10	Pearson Correlation	,088	,349*	1	,242	,258	,598**
	Sig. (2-tailed)	,617	,040		,160	,134	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y_11	Pearson Correlation	-,475**	,292	,242	1	,702**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,004	,088	,160		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y_12	Pearson Correlation	-,434**	,103	,258	,702**	1	,614**
	Sig. (2-tailed)	,009	,555	,134	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	-,084	,517**	,598**	,714**	,614**	1
	Sig. (2-tailed)	,630	,001	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

a) Stres Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	21

b) Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

Lampiran 4 Data Deskriptif Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	11	31,4	31,4	31,4
Perempuan	24	68,6	68,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 24 tahun	11	31,4	31,4	31,4
25 - 29 tahun	4	11,4	11,4	42,9
30 - 34 tahun	3	8,6	8,6	51,4
35 - 39 tahun	5	14,3	14,3	65,7
lebih dari 40	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	11	31,4	31,4	31,4
Sarjana	23	65,7	65,7	97,1
Pasca Sarjana	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	9	25,7	25,7	25,7
1 - 5 tahun	15	42,9	42,9	68,6
6 - 10 tahun	6	17,1	17,1	85,7
11 - 15 tahun	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

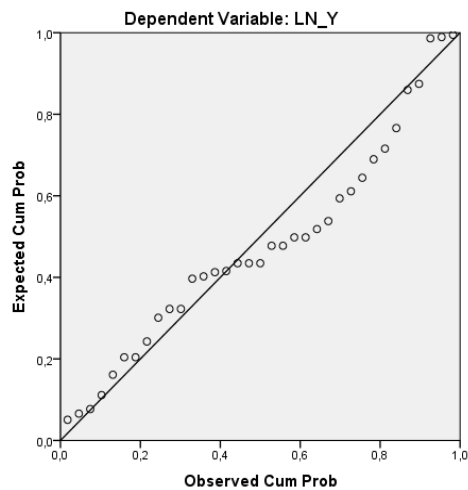
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,09352368
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,147
	Negative	-,081
Test Statistic		,147
Asymp. Sig. (2-tailed)		,053 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 6 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	168,993	17	9,941	1,045	,465
Karyawan *	Groups	Linearity	51,042	1	51,042	5,365	,033
Stres Kerja		Deviation from Linearity	117,950	16	7,372	,775	,693
Within Groups			161,750	17	9,515		
Total			330,743	34			

Lampiran 7 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36,634	2,714		13,500	,000
Stres Kerja	-,155	,063	-,393	-2,454	,020

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36,634	2,714		13,500	,000
Stres Kerja	-,155	,063	-,393	-2,454	,020

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,393 ^a	,154	,129	2,91132

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

Nomor : B-65 /Un.02/DD.1/PN.01.1/03/2019
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : **Izin Penelitian**

11 March 2019

Kepada
Yth. Kepala SDIT
Salsabila Baiturrahman Prambanan
ditempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berikut ini:

Nama	: Vivi Setyawati
NIM/Jurusan	: 15240091 / MD
Semester	: VIII(Delapan)
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	: Klaten 11 Oktober 1997
Lokasi Penelitian	: Prambanan, Klaten, Jawa Tengah
Metode Penelitian	: Kuantitatif
Waktu Penelitian	: 13 Maret S/d 18 Mei 2019
Pembimbing	: Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.
Judul	: PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SDIT SALSABILA BAITURRAHMAN PRAMBANAN KLATEN

Kami mohon agar mahasiswa tersebut diberikan ijin untuk melakukan riset dan pengumpulan data guna penyusunan skripsi.

Demikian, atas izin dan kerjasama Saudara kami sampaikan terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Lembaga



DR. HM. KHOLILI, MS.I



SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) **SALSABILA 1 BAITURRAHMAN**

Kampus 1 : Kompleks Masjid Baiturrahman Pemukti Baru Tlogo Prambanan Klaten Tlp. 0274-4974782.
Kampus 2 : Sidorejo Tlogo Prambanan Klaten WA. 085747338111

SK Kepala Dinas P & K Kabupaten Klaten No. 421.1/3941/2005, No Induk Sekolah 100 380
No Statistik Sekolah 102 03 10 10 38, NPSN. 20346154

SURAT KETERANGAN

No : 137/SDIT.SB/V/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Muksin, S.Sos.I
Jabatan : Kepala SDIT Salsabila Baiturrahman
Alamat : Pemukti Baru, Tlogo Prambanan

Menerangkan bahwa :

Nama : Vivi Setyawati
NIM/Jurusan : 15240091/MD
Semester : VIII (Delapan)
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Klaten, 11 Oktober 1997

Telah melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi di SDIT Salsabila Baiturrahman mulai tanggal 13 Maret sampai dengan 18 Mei 2019. Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

LPI SALSABILA



Nomor: UIN.02/R.3/PM.03.2/4397/2015



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : VIVI SETYAWATI
NIM : 15240091
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

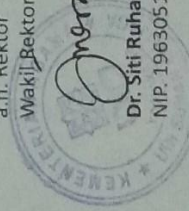
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2015/2016

Tanggal 24 s.d. 26 Agustus 2015 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 1 September 2015
a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

Dr. Siti Ruhaini Dzuhayatin, M.A.
NIP. 19630517 199003 2 002





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA 77
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)



SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.876/10/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Vivi Setyawati
Tempat, dan Tanggal Lahir : Klaten, 11 Oktober 1997
Nomor Induk Mahasiswa : 15240091
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi : Dadapwangi, Banyuwadem
Kecamatan : Srumbung
Kabupaten/Kota :
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,39 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 02 Oktober 2018
Ketua



Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002



MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.12.223/2019

This is to certify that:

Name : **Vivi Setyawati**
Date of Birth : **October 11, 1997**
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC)
held on **March 22, 2019** by Center for Language Development of State
Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	45
Structure & Written Expression	34
Reading Comprehension	44
Total Score	410

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, March 22, 2019
Director,

Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: IN.02/L4/PM.03.2/6.24.55.387/2018

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Vivi Setyawati
تاريخ الميلاد : ١١ أكتوبر ١٩٩٧

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٥ أبريل ٢٠١٨، وحصلت على درجة :

٤٢	فهم المسموع
٥١	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٦	فهم المقروء
٣٩٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٥ أبريل ٢٠١٨
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
رقم التوظيف : ١٩٦٨.٩١٥١٩٩٨.٣١٠٠٥



TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Vivi Setyawati
 NIM : 15240091
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	90	A
3.	Microsoft Power Point	80	B
4.	Internet	90	A
5.	Total Nilai	87.5	A
Predikat Kelulusan		Sangat Memuaskan	

Yogyakarta, 18 Desember 2015

Kepala PTIPD



Agung Fatwanto, Ph.D.

NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang





UIN
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

NO : B-1191/Un.02/DD/PP01.2/06/2016

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

VIVI SETYAWATI

15240091

LULUS dengan Nilai 90 (A)

Ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 01 Juni 2016
Ketua

Alimatul Qibtiyah, S.Ag. MSI., MA., Ph.D
NIP. 19710919 199603 2 001



Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-134/Un.02/MD/TQ.00/06/2018

Diberikan kepada:

VIVI SETYAWATI
NIM: 15240091

Dinyatakan **LULUS** dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: **A**
Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui



Murjannah, M.Si
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 28 Juni 2018
Ketua Program Studi

Dr. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-056/Un.02/MD/PP.00/01/2019

Diberikan kepada:
VIVI SETYAWATI
NIM: 15240091

Dinyatakan *LULUS* dalam *Praktikum Profesi* yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di *Badan Kepegawaian Pelatihan dan Pendidikan (BKPP) Kota Yogyakarta* dengan nilai: *A*. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Mengetahui
Dekan
Dr. H. Nurjannah, M.Si
NTP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 16 Januari 2019
Ketua Program Studi

Drs. M. Booyid Ridla, M.Si
NTP. 19670104 199303 1 003

Sertifikat

NO. PAN-OPAK/UIN-SUKA.VIII.2015

Diberikan kepada:

VIVI SETYAWATI

Sebagai :

PESERTA

Orientasi Pengenalan Akademik Dan Kemahasiswaan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Pada Tanggal 20-22 Agustus 2015

Mengetahui,

Wakil Rektor

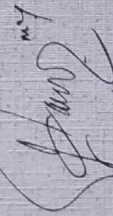
Bid. Kemahasiswaan dan Kerjasama
UIN Sunan Kalijaga



Dr. Siti Hafidah Dahayatin, MA
NIP. 196305171990032002

Yogyakarta, 22 Agustus 2015

Ketua Panitia



M. Magribul Faiz
NIM. 13360019



LIBRARY OF ISLAMIC STATE UNIVERSITY OF SUNAN KALIJAGA

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp (0274) 548635, Fax (0274) 552231
Website : www.lib.uin-suka.ac.id | E-mail : lib@uin-suka.ac.id



ID No. 91054060
Certificate No. 874 100 12199

Sertifikat

Nomor: UIN.02 / L.1 / TU.00.9 / 189 / 2015

diberikan kepada:

VIVI SETYAWATI

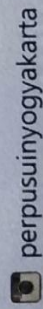
NIM : **15240091**

sebagai PESERTA AKTIF dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (User Education) pada Tahun Akademik 2015/2016 yang diselenggarakan oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

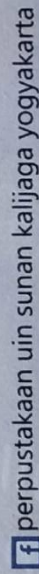
Yogyakarta, September 2015
Kepala Perpustakaan,



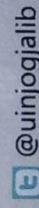
Dr. Hj. Sri Rohyanti Zulaikha, S.Ag., SIP., M.Si
NIP. 19680701 199803 2 001



[perpusuinyogyakarta](#)



[perpustakaan uin sunan kalijaga yogyakarta](#)



@uinjogjalib



[You Tube sukalib](#)



PIMPINAN
MAJELIS PERMUSYAWARATAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

Sertifikat

Menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

VIVI SETYAWATI

Sebagai Peserta
SOSIALISASI EMPAT PILAR MPR RI
PANCASILA sebagai Dasar dan Ideologi Negara
UUD NRI Tahun 1945 sebagai Konstitusi Negara serta Ketetapan MPR
Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai Bentuk Negara
Bhinneka Tunggal Ika sebagai Semboyan Negara

Di , tanggal

Semoga Tuhan Yang Maha Esa Melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Jakarta,

MAJELIS PERMUSYAWARATAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

Ketua



[Signature]

Dr. (H.C) ZULKIFLI HASAN, SE., MM.

Wakil Ketua,

Wakil Ketua,

Wakil Ketua,

Wakil Ketua,

[Signature]

H. M. HYDRA, S.I.P., MM.

E. E. MANGINDAAN, S.I.P.

Dr. (H.C) Hidayat Nur Wahid, MA. Dr. (H.C) OESMAN SAPTA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Vivi Setyawati
Tempat, Tanggal Lahir : Klaten, 11 Oktober 1997
Alamat : Jatidawuh 002/004 Geneng Prambanan
Klaten
Agama : Islam
Email : vivisetya97@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

SDIT Baitussalam	2003 - 2009
SMPIT Baitussalam	2009 - 2012
MA Sunan Pandanaran	2012 - 2014
SMA Muhammadiyah 1 Prambanan	2014 - 2015
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2015 – 2019