

***DISTRESS, EUSTRESS, DAN LINGKUNGAN KERJA***  
**PADA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH**  
**(Studi Kasus Pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**  
**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU**

**OLEH:**  
**SIDIQ PRASETYO**  
**NIM. 16820093**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**  
**2020**

***DISTRESS, EUSTRESS, DAN LINGKUNGAN KERJA  
PADA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH  
(Studi Kasus Pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)***



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU**

**OLEH:**

**SIDIQ PRASETYO**

**NIM. 16820093**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**ALEX FAHRUR RIZA, SE., M.Sc**

**NIP. 19900412 000000 1 301**

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

**2020**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-454/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2020

Tugas Akhir dengan judul : *DISTRESS, EUSTRESS, DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH (Studi Kasus Pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SIDIQ PRASETYO  
Nomor Induk Mahasiswa : 16820093  
Telah diujikan pada : Jumat, 12 Juni 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

 Ketua Sidang  
Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.  
SIGNED

 Penguji I  
Joko Setyono, SE., M.Si.  
SIGNED  
Valid ID: 5ef19c4807

 Penguji II  
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.  
SIGNED  
Valid ID: 5eeb8795cc5e5



 Yogyakarta, 12 Juni 2020  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. SIGNED  
Valid ID: 5ef203f1ad500

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudara Sidiq Prasetyo

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 selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Sidiq Prasetyo

NIM : 16820093

Judul Skripsi : *Distress, Eustress, dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)*

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

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 27 Mei 2020  
Pembimbing

**Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc**  
**NIP. 19900412 000000 1 301**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sidiq Prasetyo

NIM : 16820093

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Distress, Eustress, dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)*" 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, footnote* dan 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 dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 27 Mei 2020  
Penyusun



Sidiq Prasetyo  
NIM. 16820093

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

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

Nama : Sidiq Prasetyo  
NIM : 16820093  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Distress, Eustress, dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 27 Mei 2020

Yang menyatakan,



**Sidiq Prasetyo**  
**NIM. 16820093**

## MOTTO

Kejujuran itu gratis, sementara ketidakjujuran selalu berbayar.

~ Michael Josephson ~

Datan serik lamun ketaman, datan susah lamun kelangan.

(Jangan gampang sakit hati manakala musibah menimpa diri, jangan sedih manakala kehilangan sesuatu).

~ Sunan Kalijaga ~



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Bapak Tumin Riyanto dan Ibu Saryanti tercinta yang tidak pernah bosan dalam membimbing, memberi do'a, dan kasih sayang yang tak ternilai harganya.

Silvia Fika Akhira yang selalu memberi dukungan dan semangat.

Sahabat-sahabat dan teman-teman yang telah mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung atau tidak langsung.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan terbaik bagi mahasiswanya.

Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2016.

Beserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA





## 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	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	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	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye

ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مِنَعِدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada 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>
عِلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
الولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U
نَاعِل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' Mati	Ditulis	I

كَرِيم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U

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>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شكرتم لذن	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama

*Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

#### I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
------------	---------	----------------------

أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>
-----------	---------	----------------------



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir (skripsi) dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaatnya di *yaumul qiyamah*, aamiin.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Tiada kebahagiaan yang terkira kecuali akhir dari sebuah proses perjuangan. Semoga saya dapat menjadi tauladan di kehidupan beragama, bermasyarakat dan bernegara, aamiin. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak bantuan dari pihak lain. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Phil. Sahiron, M.A. selaku Pt. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) 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 Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih telah meluangkan waktu memberi bimbingan, saran, nasihat, pengalaman, ilmu yang sangat bermanfaat, dan perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih telah meluangkan waktu memberikan arahan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, dan berbagi pengalaman selama penulis menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang berkenan memberikan ijin penelitian dan bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
9. Kedua orang tua, bapak Tumin Riyanto dan ibu Saryanti atas segala bentuk pengorbanan, doa, dukungan, kasih sayang dan segala kebaikan yang tidak terhingga.
10. Adik perempuan, Usna Kumala Sari yang telah menjadi saudara terbaik untuk segala susah maupun senang.
11. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa dan semangat kepada penulis dalam menempuh pendidikan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
12. Dalang favorit Ki Seno Nugroho beserta Wargo Laras Classic yang telah menghibur dan memberikan inspirasi melalui dunia pakeliran.
13. Keluarga besar Forum Studi Ekonomi Bisnis Islam (ForSEBI) dan Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) sebagai tempat berproses di luar kelas yang telah memberikan tambahan pengalaman untuk penulis serta pengetahuan tentang keorganisasian.
14. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 khususnya kelas B atas segala bentuk keakraban, suka dan duka, saling menyemangati dari awal perkuliahan hingga sampai penyelesaian skripsi ini.
15. Genk Sobat Shar-U, Juan, Rizqi Kiplek, Azhar, Salma, yang telah menemani berjuang menggapai cita-cita, sahabat susah maupun senang, sahabat selamanya.
16. Sahabat penulis, Rizqi, Fajar, Mail, Bahar, Bahaul, Lahiq, yang selalu memberi semangat dan berjuang bersama.
17. Sahabat penulis KKN Tematik 99 Kelompok 3 yaitu Nailun, Riski, Risma, Rimbit, Linda, Ainun, Sintha, Ayu, dan Yuflih yang telah menjadi teman hidup

selama satu setengah bulan, berbagi ilmu dan pengalaman, serta saling melengkapi kekurangan dengan rasa kekeluargaan.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan dari-Nya. Akhir kata, besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi referensi apabila di masa mendatang dilakukan penelitian dengan topik yang menyerupai.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Yogyakarta, 27 Mei 2020

Hormat saya,



**Sidiq Prasetyo**  
**NIM. 16820093**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xx
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxi
<b>ABSTRAK</b> .....	xxii
<b>ABSTRACT</b> .....	xxiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	12
A. Kerangka Teori .....	12

1. Teori Stress Lingkungan ( <i>Environment Stress Theory</i> ).....	12
2. Stress Kerja.....	13
3. <i>Distress</i> .....	19
4. <i>Eustress</i> .....	21
5. Lingkungan Kerja .....	22
6. Kinerja Karyawan .....	23
B. Telaah Pustaka.....	29
C. Pengembangan Hipotesis.....	33
D. Kerangka Pemikiran .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	40
A. Jenis Penelitian dan Sumber Data Penelitian.....	40
B. Populasi dan Sampel.....	41
C. Metode Pengumpulan Data.....	41
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	43
E. Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b> .....	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
B. Analisis Deskriptif Responden .....	53
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	57
D. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	60
E. Analisis Regresi Linier Berganda .....	62
F. Pengujian Hipotesis .....	63
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	79
A. Kesimpulan.....	79

B. Keterbatasan Penelitian .....	80
C. Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>i</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Tahun 2016 – September 2019 .....	6
Tabel 2.1 Profil Kepribadian Tipe A dan Tipe B .....	15
Tabel 2.2 Telaah Pustaka .....	29
Tabel 3.1 Skala Instrumen Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Skala Instrumen Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Variabel Independen .....	43
Tabel 3.4 Variabel Dependen.....	45
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	54
Tabel 4.2 Usia Responden.....	54
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	55
Tabel 4.4 Lama Kerja Responden.....	56
Tabel 4.5 Pendapatan Responden .....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas .....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji $R^2$ .....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t).....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (F).....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Kasus Bunuh Diri di Indonesia Tahun 2019.....	4
Gambar 2.1 Model “U Terbalik” .....	18
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian .....	39



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	i
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner Responden.....	viii
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	xiii
Lampiran 4 Hasil Wawancara.....	xxiii
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	xxix
Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup.....	xxx



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *distress*, *eustress*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah *distress*, *eustress*, dan lingkungan kerja. Populasi yang digunakan sebanyak 31 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa *distress* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan *eustress* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kinerja karyawan, *distress*, *eustress*, lingkungan kerja.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of distress, eustress, and work environment on the performance of employees of PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. The dependent variable in this study is employee performance. While the independent variables in this study were distress, eustress, dan work environment. The population used was 31 employees. Sampling in this study uses a saturated sampling, so that all populations are used as samples. Data collection through questionnaires and interviews. The analytical tool used was multiple linear regression techniques. The results of the study stated that distress had no effect on employee performance, while eustress and work environment had a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *employee performance, distress, eustress, work environment.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan industri keuangan syariah khususnya perbankan syariah sekarang ini sedang mengalami perkembangan yang pesat. Perbankan syariah merupakan suatu perbankan yang dalam praktek dan aktivitas manajemennya menerapkan prinsip-prinsip syariah. Berlakunya UU. No. 21 tahun 2008 memberikan perbankan syariah landasan hukum dalam mendorong perkembangannya yang sampai dengan Oktober 2019 *market share* yang dicapai sebesar 6,01%. Jenis-jenis bank syariah menurut UU. No. 21 Tahun 2008 adalah Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah salah satu jenis bank syariah yang kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Soemitra, 2009). Perkembangan BPRS di Indonesia saat ini terus mengalami peningkatan, seperti yang terjadi di Provinsi DIY. Berdasarkan data statistik perbankan syariah Oktober 2019 jumlah BPRS di Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat 12 kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Ojk, 2019). Salah satu BPRS yang ada di Provinsi DIY adalah PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera atau yang biasa dikenal dengan Bank Madina Syariah merupakan BPRS yang berada di kabupaten Bantul dan beralamat di Jalan Ringroad Selatan Dongkelan, Panggunharjo,

Sewon, Bantul. Salah satu unsur terpenting yang harus dimiliki organisasi atau perusahaan untuk dapat bersaing adalah sumber daya manusia, tidak terkecuali dengan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Terlebih dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat mengharuskan perbankan syariah mengatur strateginya untuk dapat bersaing dengan perbankan lainnya. Sumber daya manusia yang dimiliki merupakan penggerak dari setiap aktivitas diperusahaan. Tercapai atau tidaknya visi dan misi suatu perusahaan, dapat diketahui dari hasil kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Hasil kerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya yang dapat dilihat dalam bentuk kualitas maupun kuantitasnya merupakan pengertian kinerja (Mangkunegara, 2005: 67). Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2016:10) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang memiliki korelasi kuat dengan tujuan perusahaan yang strategis, rasa puas dari konsumen serta memberikan pengaruh pada ekonomi. Kinerja adalah bagian penting pada kegiatan perkembangan perusahaan. Kinerja dikatakan penting karena dengan adanya kinerja kita dapat mengetahui sejauh mana capaian yang telah diraih oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ada dua, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai (Mangkuprawira & Hubeis, 2007: 160). Usia, pendidikan, kesehatan, pengalaman, keterampilan, aktor motivasi, emosi, dan spiritual merupakan faktor intrinsik yang memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan, kompensasi,

beban kerja, lingkungan fisik maupun non fisik, kontrol berupa penyeliaan, komunikasi vertikal maupun horizontal, pelatihan, fasilitas, prosedur kerja, sistem hukuman, dan sebagainya merupakan faktor ekstrinsik yang memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor intrinsik yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah emosi yang dampaknya bisa menjadi stress kerja. Dilansir dari *Wartakotalive.com* pada tanggal 21 Maret 2019 “Karyawati Bank BRI, Meritha Vridawati (26) ditemukan tewas di selokan air dekat Thamrin City, Jalan Boulevard, Kebon Melati, Tanah Abang, Jakarta Pusat, Senin (8/1/2018) pagi. Ia diduga tewas setelah terjun bebas dari area parkir di lantai 10. Kapolres Metro Jakarta Pusat, Kombes Roma Hutajulu mengatakan korban nekad mengakhiri hidupnya lantaran stress akibat tekanan pekerjaan”. Berdasarkan kasus tersebut, stress kerja yang berlebihan juga dapat dialami oleh karyawan perbankan dan jika tidak ditangani dapat berbahaya, bahkan sampai bunuh diri.

Dilansir dari *Beritagar.id* pada tanggal 10 September 2019, sejak Januari hingga September 2019 terdapat 302 kasus bunuh diri. Bulan Januari dan Februari merupakan bulan dengan kejadian kasus bunuh diri tertinggi yaitu terdapat 55 kasus. Salah satu penyebab bunuh diri karena mengalami depresi. Sebanyak 6,1 % penduduk Indonesia diatas usia 15 tahun mengalami depresi, hal itu berdasarkan Data Riset Kesehatan Dasar Kementerian Kesehatan 2018.



Sumber: Beritagar.id

**Gambar 1.1**

### **Data Kasus Bunuh Diri di Indonesia Tahun 2019**

Situasi ketegangan yang memiliki pengaruh terhadap kondisi seseorang, emosi, maupun proses ketika berpikir merupakan pengertian stress (Handoko, 2001: 200). Kondisi demikian bisa didapatkan dalam diri individu maupun pengaruh dari lingkungan luar dari individu tersebut. Anoraga (2009: 108) berpendapat bahwa suatu tanggapan dari individu, dapat berupa tanggapan fisik maupun tanggapan mental terhadap lingkungannya yang mengalami perubahan serta dirasa dapat menyebabkan suatu gangguan dan ancaman terhadap individu tersebut bisa juga disebut dengan stress kerja.

Handoko (2001: 200) mengemukakan bahwa penyebab stress terbagi dalam dua hal diantara adalah *on the job* dan *off the job*. Stress tidak

selamanya berakibat buruk atau merusak, meski stress cenderung berkonotasi negatif yang dapat menyebabkan seseorang mengalami *distress*. Stress dapat juga berdampak positif (*eustress*) bagi orang yang mengalaminya. Penelitian yang dilakukan Isnaini (2015), stress kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Marten (2017), menyebutkan bahwa *eustress* menjelaskan hubungan antara stress yang meningkatkan pola pikir dan kesehatan, sedangkan *distress* menjelaskan hubungan antara stress yang melemahkan pola pikir dan kesehatan. Kemudian pada penelitian Lukito, dkk (2018), stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.

Faktor ekstrinsik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Pada dasarnya lingkungan kerja ini penting karena dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa puas kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Dilansir dari [wartaekonomi.co.id](http://wartaekonomi.co.id) pada tanggal 19 Juni 2020, lingkungan kerja yang ada di AXA Mandiri dibuat nyaman mungkin sehingga dapat mendukung proses kegiatan perusahaan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berekspresi sehingga dengan lingkungan kerja tersebut mampu menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan mumpuni.

Keseluruhan bahan dan alat perkakas yang dihadapi oleh karyawan, lingkungan disekitar perusahaan, cara atau metode dalam bekerja, dan

aturan bekerja baik untuk individu maupun kelompok merupakan pengertian dari lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2001). Suasana kerja yang menyenangkan, tingkat sumber saran dalam kelompok, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, kesempatan untuk mengembangkan bakat, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana karyawan bekerja merupakan faktor lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan (Nitisemito, 1992: 192). Lingkungan kerja yang baik akan mengakibatkan pencapaian kinerja secara maksimal.

Penelitian oleh Isnaini (2015), hasilnya menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Sari, dkk (2017), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang. Sedangkan pada penelitian Ihsan, dkk (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember.

Telah disebutkan diatas bahwa tercapai atau tidaknya visi dan misi perusahaan, dapat diketahui dari hasil kinerja karyawan perusahaan tersebut tidak terkecuali dengan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan, dapat kita lihat data di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera**  
**Tahun 2016 – September 2019 (dalam miliar rupiah)**

<b>Tahun</b>	<b>Total Aset</b>	<b>Laba</b>
2016	52.466	596
2017	70.410	624
2018	73.951	1.016

September 2019	78.569	707
----------------	--------	-----

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan, 2016 – September 2019

Kinerja keuangan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera cukup baik, dapat diketahui dari Tabel 1.1 diatas. Total aset setiap tahunnya mengalami kenaikan, pada tahun 2016 sebesar Rp 52,466 miliar dan pada september 2019 mencapai Rp 78,569 miliar. Begitu juga untuk laba, setiap tahunnya mengalami kenaikan, pada tahun 2016 sebesar Rp 596 juta dan pada tahun 2018 mencapai Rp 1,016 miliar. Untuk tahun 2019 sampai dengan bulan september mencapai Rp 707 juta.

Tetapi berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera diperoleh data bahwa pada tahun 2019 terdapat 5 karyawan yang melakukan *resign*. Mereka melakukan *resign* karena beberapa alasan, salah satunya karena tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan walaupun telah diberikan masa percobaan selama 2 tahun. Hal ini menjadi menarik karena disatu sisi total aset dan laba di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera mengalami kenaikan setiap tahunnya tetapi disisi lain terdapat karyawan yang melakukan *resign* karena tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Meninjau uraian diatas serta banyaknya fenomena yang terjadi, penelitian mengenai *distress*, *eustress*, dan lingkungan kerja pada Perbankan Syariah dengan studi kasus di PT.BPRS Madina Mandiri Sejahtera penting untuk dilakukan.

Penelitian yang dilakukan Marten (2017), penelitian tersebut bertujuan untuk meneliti efek dari *eustress* dan *distress* pada hubungan antara pola pikir terhadap stress dan kesehatan dengan responden yaitu

mahasiswa. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *eustress* menjelaskan hubungan antara stress yang meningkatkan pola pikir dan kesehatan, sedangkan *distress* menjelaskan hubungan antara stress yang melemahkan pola pikir dan kesehatan. Pada penelitian yang dilakukan Isnaini (2015), penelitian tersebut bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo. Hasilnya menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Grand Theory* pada penelitian ini adalah teori stress lingkungan (*Environment Stress Theory*) yang merupakan teori yang ada di psikologi lingkungan. Berdasarkan model *input – process – output*, maka ada 3 pendekatan dalam stress yaitu stress sebagai stressor, stress sebagai respon/reaksi, dan stress sebagai proses. Ketiga pendekatan tersebut mempunyai keterkaitan yang dapat menimbulkan *distress* maupun *eustress*. Jika dilihat hubungannya dengan lingkungan kerja, terdapat suatu transaksi antara karakteristik dari lingkungan kerja dan karakteristik dari setiap individu yang dapat meningkatkan ataupun menghambat kinerja.

Pada penelitian ini yang membedakan dari penelitian terdahulu adalah dalam membahas stress kerja terfokus pada efek yang ditimbulkan dari stress itu sendiri yaitu *eustress* dan *distress* pada karyawan Perbankan Syariah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Distress, Eustress, dan**



## **Lingkungan Kerja Pada Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berikut merupakan rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya:

1. Apakah *distress* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
2. Apakah *eustress* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
4. Apakah *distress*, *eustress*, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Untuk menjelaskan apakah *distress* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
2. Untuk menjelaskan apakah *eustress* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

3. Untuk menjelaskan apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
4. Untuk menjelaskan apakah *distress*, *eustress*, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Bagi perusahaan, sebagai gambaran kondisi yang terjadi pada kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan. Serta dapat menjadi rekomendasi untuk melakukan langkah evaluasi.
2. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah khasanah keilmuan serta sebagai upaya untuk menuangkan hasil dari proses pembelajaran yang dilaksanakan dibangku kuliah.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi ketika akan melakukan penelitian dengan tema yang sama.

## D. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan dan memperoleh gambaran pada penelitian ini, sistematika penulisan yang dibuat adalah garis besar dari penelitian ini. Berikut merupakan sistematika penulisannya:

### BAB I PENDAHULUAN

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

**BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang kerangka teori, telaah pustaka, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian dan sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis data.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, analisis deskriptif responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran dari permasalahan yang diteliti.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel *distress*, *eustress*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *distress* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menjelaskan bahwa H1 dalam penelitian ini **ditolak**.
2. Variabel *eustress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menjelaskan bahwa H2 dalam penelitian ini **diterima**.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menjelaskan bahwa H3 dalam penelitian ini **diterima**.
4. Variabel *distress*, *eustress*, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menjelaskan bahwa H4 dalam penelitian ini **diterima**.

## B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dirancang dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya tetapi masih terdapat keterbatasan, berikut merupakan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini:

1. Ruang lingkup penelitian yang hanya satu cabang atau satu bank.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel *distress*, *eustress*, dan lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keseluruhan aspek yang mempunyai korelasi terhadap kinerja karyawan tidak diteliti dalam penelitian ini.

## C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut merupakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pihak terkait.

1. Bagi Perusahaan

Melihat hasil dari *distress*, *eustress*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka Bank Madina Syariah harus lebih memperhatikan variabel tersebut supaya mempunyai dampak baik bagi perusahaan. Selanjutnya terkait hasil bahwa variabel *distress* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bukan berarti perusahaan tidak perlu memperhatikan *distress*. Sebaiknya perusahaan perlu mengadakan evaluasi supaya mampu membuat suatu kebijakan atau program yang strategis untuk pengembangan SDM perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil ini dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada aspek *distress*, *eustress*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk variabel independennya dilakukan penambahan supaya dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi peningkatan kinerja. Diharapkan juga untuk dapat menambah ruang lingkup penelitian tidak hanya satu cabang atau satu bank, lakukan lebih dari satu bank.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almazrouei, S. A. S. (2017). The Effect of Emotional Intelligence Dimensions on Enhancing Employees' Eustress at work. *Informati 2220-3796*, 9(4), 18–27.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- Fraser, T. M. (1992). *Stress dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Saptodadi.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE -Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan, N., Anwar, & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(4), 161–173.
- Isnaini, K. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Putra Nugraha Sentosa Mojosongo)* (Universitas Muhammadiyah Surakarta). Retrieved from [http://eprints.ums.ac.id/35697/1/Naskah Publikasi.pdf](http://eprints.ums.ac.id/35697/1/Naskah_Publikasi.pdf)
- Jum'ati, N., & Wusma, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) yang Mempengaruhi Kinerja Individu pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di

- Kabupaten Bangkalan. *Jurnal NeO-Bis*, 7(2), 1–17.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Latiho, R. S. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Keperawatan Di RSUD Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis ISSN: 2302-2019*, 4(8), 62–72.
- Looker, T., & Gregson, O. (2005). *Managing Stress : Mengatasi Stress Secara Mandiri*. Yogyakarta: Baca.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, (45), 24–35.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Luthans, F., Purwanti, S., & Yuwono, V. A. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: PT. Andi.
- Maifanda, N., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95.  
<https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Manajemen Kinerja*. (n.d.).
- Mangkunegara, A. . A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya*



*Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Marten, F. (2017). *The Mediating Effect of Eustress and Distress on the Relation between the Mindset Towards Stress and Health*.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prawitasari, J. E. (1989). Pemantauan Diri: Salah Satu Cara Untuk Mengendalikan Ketegangan. *Jurnal Psikologi No.1 ISSN: 0215-8884*, 29–39.

Robbins, S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. L. (2017). Karyawan Pada Pt . Wenangcemerlang Press the Influence of Job Stress and Work Environment on Employee Performance in Pt . Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4445–4454.

Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Bandar Maju.

Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Soemitra, A. (2009). *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Prenada Media.

Veithzal, R., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.

Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta.

Zahiroh, M. Y. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Peluang Pekerjaan Alternatif*

*Persepsian, Dan Stress Kerja Persepsian Terhadap Intensi Keluar Studi*

*Pada Dosen Institut Sunan Giri (INSURI) Ponorogo*. Universitas Gadjah

Mada.

