

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR



**DARMAYANTI DAPI
1810421107**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU – ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

DARMAYANTI DAPI
1810421107

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU – ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR

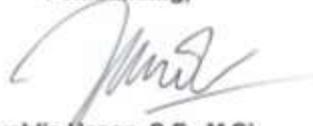
Disusun dan diajukan oleh

DARMAYANTI DAPI
1810421107

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 25 Agustus 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 25 Agustus 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Muchlis Hasan, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
F2021 KARAJAKEN

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Fuaizal, S.Sos., M.I.Kom.
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

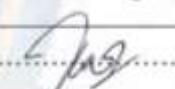
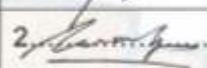
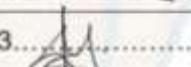
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

DARMAYANTI DAPI
1810421107

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 25 Agustus 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Wahyu, S.E., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : DARMAYANTI DAPI
NIM : 1810421107
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR"** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 25 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Darmayanti Dapi

PRAKATA

Puji dan Syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, berkat Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR”**. Yang disesuaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Skripsi ini merupakan bagian dari tugas akhir yang wajib diprogramkan oleh mahasiswa program studi Manajemen Universitas Fajar.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu memberikan dukungan, bantuan, dan partisipasinya dalam penyusunan skripsi ini. Terutama Kepada Bapak daniel samboan dan ibu marlina melo selaku kedua orang tua saya yang telah membesarkan saya dan merawat sampai dengan memberikan saya semangat dalam menempuh pendidikan selama ini, Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. Selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid, S.S., ME. Selaku ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Muchlis Hasan, S.E., M.Si Selaku dosen pembimbing proposal skripsi yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam pembuatan proposal sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
5. Kepada teman-teman seperjuangan yang senantiasa menemani dan membantu dalam penyusunan Skripsi ini.

6. Beserta semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu, terimakasih yang sebesar-besarnya.

Dalam penulisan dan penyusunan Skripsi ini penulis menyadari banyak kekurangan dan masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh sebab itu dengan kerendahan hati peneliti, mengucapkan apabila terdapat salah kata dan penulis peneliti mohon maaf untuk sebesar-besarnya.

Makassar, 25 Agustus 2023

Darmayanti Dapi

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN CABANG PANAKKUKANG

**Darmayanti Dapi
Muchlis Hasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap karyawan bank btpn cabang panakkukang kota makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah pembagian kuesioner dengan jumlah 56 responden yang merupakan karyawan bank btpn cabang panakkukang kota makassar. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas dan uji hipotesis (t). Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana agar dapat mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh didukung dari hasil kuesioner serta pengolahan menggunakan SPSS versi 26. Sehingga dapat dilihat dari uji validitas dan uji reliabilitas r hitung lebih besar dari r tabel maka dikatakan valid serta nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6 dapat dikatakan reliable, dan hasil uji t yang mendapatkan nilai t hitung $6,972 > 0,00$. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Stres kerja dan kinerja dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Stress kerja, Kinerja karyawan, Bank BTPN Cab.Panakkukang

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS ON PERFORMANCE EMPLOYEES AT BANK BTPN PANAKKUKANG BRANCH

**Darmayanti Dapi
Muchlis Hasan**

This study aims to determine the effect of work stress on employees of bank btpn panakkukang branch, Makassar city. This study uses a quantitative approach. The method of data collection is the distribution of questionnaires with a total of 56 respondents who are employees of the bank btpn panakkukang branch, Makassar city. The data analysis method used in this research is validity test, reliability test, normality test and hypothesis test (t). The data analysis technique uses simple linear regression in order to determine the effect of work stress on employee performance. The research results show that job stress has a positive and significant effect on employee performance. The data obtained were supported from the results of the questionnaire and processing using SPSS version 26. So that it can be seen from the validity test and reliability test that the r count is greater than rtabel, it is said to be valid and the cronbach alpha value greater than 0.6 can be said to be reliable, and the test results t which gets a t count value of 6,972 > 0,00. Shows that there is a positive and significant influence between work stress and performance, thus H0 is rejected and Ha is accepted.

Kata Kunci : work stress, employee performance, Bank BTPN Cab.Panakkukang

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Stres Kerja.....	10
2.1.3 Kinerja.....	17
2.1.4 Karyawan	21
2.1.5 Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN).....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Hipotesis	27
2.4 Definisi Operasional	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Lokasi dan Waktu Peneliiian	29
3.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.4 Jenis dan Sumber Data	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Instrumen Penelitian.....	31
3.7 Analisis Data	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Tempat penelitian.....	34
4.1.1 Sejarah singkat perusahaan.....	34
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	36
4.1.3 Struktur Organisas Perusahaan	37
4.1.4 Fungsi Jabatan.....	38
4.2 Hasil Penelitian	41
4.2.1 Karakteristik Responden	41
4.3 Uji kualitas data	43
4.3.1 Uji validitas data	43

4.3.1 Uji Reabilitas	44
4.4 Analisis Data	45
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	45
4.4.2 Analisis korelasi dan Regresi Uji Hipotesis	46
4.4.2 Uji Hipotesis (Uji t Parsial)	47
4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R)	48
4.5 Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	41
Tabel 4.2 Uji Validitas	44
Tabel 4.3 Uji Reabilitas	45
Tabel 4.4 Uji Normalitas	46
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	47
Tabel 4.7 Hasil Uji t	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Bank BTPN Kcp Makassar.....	38
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin kompleks dan signifikan. Salah satu faktor yang seringkali menjadi perhatian adalah tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja merupakan respons psikologis dan fisik terhadap beban kerja yang melebihi kapasitas dan kemampuan seseorang. Dalam konteks industri perbankan, di mana persaingan bisnis dan tuntutan pelayanan yang tinggi sering kali menjadi ciri khasnya, masalah stres kerja dapat menjadi isu kritis yang perlu diatasi.

Bank BTPN merupakan salah satu bank swasta nasional yang telah dikenal dalam industri perbankan di Indonesia. Sebagai lembaga keuangan, Bank BTPN harus menjaga kualitas layanan kepada nasabahnya, menjalankan operasional harian dengan efisien, dan tetap beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan regulasi. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Di Cabang Panakkukang, Bank BTPN menghadapi berbagai tuntutan dan harapan dari nasabah serta persaingan dengan lembaga keuangan lainnya. Karyawan di cabang ini harus bekerja dengan ketepatan dan kecepatan tinggi, menjaga kualitas pelayanan, serta mengatasi tekanan dalam situasi yang berubah-ubah. Kombinasi dari tuntutan kerja yang tinggi dan faktor eksternal seperti interaksi dengan nasabah dan batas waktu yang ketat dapat berpotensi memicu terjadinya stres kerja.

Namun, dampak dari stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Panakkukang Makassar masih belum sepenuhnya dipahami. Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengaitkan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, tetap diperlukan penelitian yang lebih khusus untuk memahami bagaimana stres kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan di cabang ini.

Seperti halnya komunikasi, stres kerja pun memberikan dampak terhadap kerja. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti tekanan dari pimpinan, hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja, beban kerja yang terlalu berat dan penyebab lainnya yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam diri karyawan. Stres kerja dapat membuat karyawan malas melakukan aktivitas di perusahaan, menjadi tidak fokus dan sulit berkonsentrasi. Keadaan ini dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas karena merasa bahwa stres kerjanya disebabkan karena pekerjaannya di perusahaan.

Mayoritas karyawan berhenti karena tidak dapat menyelesaikan beban kerja sehingga menyebabkan stres kerja dan sulitnya berkomunikasi baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Karyawan yang sering berhenti tentu memberikan dampak yang kurang baik kepada perusahaan, karena dapat mengganggu aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu untuk memperhatikan adanya indikasi yang menunjukkan penurunan kepuasan kerja. Hasil penelitian oleh Saputra (2019), "Kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi dan stres kerja." Dengan demikian, apabila perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja di perusahaannya maka perusahaan perlu mengendalikan masalah komunikasi dan stres kerja.

Seperti yang disebutkan di atas, komunikasi merupakan salah satu alasan karyawan keluar dari perusahaan sebagai perwujudan dari ketidakpuasan terhadap perusahaan. Masalah komunikasi yang terjadi di perusahaan adalah masalah komunikasi antara atasan dan bawahan, serta masalah komunikasi antar karyawan. Atasan sering kali memberikan perintah kerja kepada karyawannya, tetapi kurang menjelaskan tentang cara kerja secara rinci. Akibatnya karyawan kesulitan dalam eksekusi tugasnya. Selain itu, antar karyawan juga sering terjadi masalah komunikasi karena sistem perusahaan yang mengharuskan karyawan untuk menanyakan pekerjaan secara tertulis melalui email untuk mendapatkan jejak digital dari masalah perusahaan, tetapi menjadi sulit bagi karyawan saat hal yang ingin disampaikan harus dituangkan dalam narasi. Hal ini disebabkan karena tidak semua karyawan mempunyai kemampuan untuk menuliskan hal-hal tertentu dalam narasi daripada bertanya secara lisan kepada karyawan terkait. Hasil penelitian oleh Sidi (2018) menyebutkan bahwa, komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun dengan alat komunikasi. Komunikasi juga menjadi wujud bagaimana karyawan tersebut saling berinteraksi baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan.

Stres kerja juga turut menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja di perusahaan. Beberapa hal yang menyebabkan stres kerja diantaranya sulitnya karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja, beban kerja yang terlalu berat dan sulit untuk diselesaikan, tuntutan deadline pekerjaan dan kurang harmonisnya hubungan dengan rekan kerja memberikan dampak terhadap terbentuknya stres kerja karyawan. Stres kerja karyawan menyebabkan karyawan tidak dapat berkonsentrasi dan

merasa lelah secara psikis bekerja di perusahaan sehingga menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Hasil penelitian oleh Sanjaya (2021) menyebutkan bahwa, stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja memiliki dampak secara negatif dan signifikan bagi kepuasan kerja. Saat level stres kerja tinggi, tingkat kepuasan kerja karyawan rendah. Stres kerja yang terlalu berlebihan bisa mempengaruhi keterampilan individu menghadapi lingkungan, kemudian akan mengganggu terlaksananya kegiatan dalam pekerjaannya dan membuatnya tidak maksimal dalam melakukan tugasnya, sehingga akan berdampak pada kepuasan kerjanya akan tidak terpenuhi.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh karyawan di perusahaan, karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara karyawan, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama. Bawah untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal, maka sinergi antara individu dalam suatu organisasi menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat. Suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan atau organisasi, disamping itu seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu.

Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti melalui informan Bank BTPN Kantor Cabang Pembantu Makassar menemukan adanya fenomena masalah terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan

yang muncul adalah belum kurang terlaksananya evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi sangat berperan penting untuk tolak ukur keberhasilan kebijakan yang dilaksanakan perusahaan sehingga dapat memberi dampak positif kepada karyawan. Tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah kunci semangat yang mendukung tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bank BTPN Cabang Panakkukang Makassar".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTPN ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kualitas kinerja karyawan pada Bank BTPN.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penulis ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memeberikan informasi teoritas dan empiris kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian yang akan datang mengenai permasalahan ini serta menambah sumber pustaka yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan yang dapat membantu pengembangan teori-teori dalam ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan masukan yang bermanfaat kepada karyawan di lingkup perusahaan untuk senantiasa meningkatkan kualitas kerja.
- c. Sebagai bahan referensi yang bermanfaat untuk peneliti lain yang hendak melakukan penelitian tentang objek yang sama di masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sihotang (dalam Sinambela, L. P., 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Ajabar (2020) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya dan menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perubahan secara terpadu.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018), menyatakan bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses organisasi atau perusahaan yang melibatkan sumber daya manusia disebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Adapun beberapa definisi manajemen personalia menurut para ahli:

a. Menurut Edwin B. Flippo :

Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan penyediaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan pemecatan karyawan, dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan, perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

b. Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mengembangkan, menerapkan dan mengevaluasi kebijakan, prosedur, metode dan program yang relevan untuk setiap karyawan organisasi.

Setelah mencermati penjelasan di atas, dapat disimpulkan dengan jelas bahwa penelitian manajemen sumber daya manusia menitikberatkan pada masalah pekerja manusia yang diorganisasikan menurut urutan fungsionalnya, sehingga dapat efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam teori dan konsep manajemen sumber daya manusia juga dikenal fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, penyediaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

1. Fungsi perencanaan termasuk menentukan program sumber daya manusia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Organisasi Fungsi organisasi adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan berbagai hubungan antara jabatan, personel dan faktor fisik.
3. Pengarahan Fungsi pengarahannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah-perintah yang memotivasi.
4. Kontrol Fungsi kontrol terdiri dari mengamati pelaksanaan dan membandingkannya dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau, jika perlu, menyesuaikan rencana yang telah ditetapkan.
5. Pengadaan Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, serta perencanaan kualitas dan kuantitas. Sedangkan rekrutmen, seleksi dan penempatan berkaitan dengan menggambar, seleksi, persiapan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.
6. Pengembangan Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya ukuran dan kompleksitas tugas manajer.
7. Kompensasi Fungsi remunerasi dapat dipahami sebagai pemberian imbalan yang adil dan pantas kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa profesionalnya. Memberikan

kompensasi adalah tugas yang paling kompleks dan juga salah satu aspek terpenting bagi karyawan dan organisasi.

8. Integrasi Fungsi integrasi karyawan mencakup upaya menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi, dan masyarakat. Dalam upaya ini, kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk mengambil keputusan.
9. Pemeliharaan Pemeliharaan tidak hanya menyangkut upaya pencegahan hilangnya karyawan, tetapi ditujukan untuk menjaga sikap kooperatif dan kemampuan kerja karyawan tersebut.
10. Pemutusan Fungsi terakhir dari pemutusan hubungan kerja adalah untuk mengakhiri hubungan kerja dan mengembalikannya ke masyarakat, proses utama pemutusan hubungan kerja adalah pensiun, pemecatan dan pemecatan.

2.1.2 Stres Kerja

1. Konsep Stres Kerja

Realita yang terjadi dewasa ini memperlihatkan perkembangan yang semakin cepat di seluruh dimensi kehidupan. Semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat menimbulkan stres kerja. Stres merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Stres dalam hal ini adalah suatu keadaan yang tidak seimbang dalam diri individu yang bersangkutan. Apakah stres itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Orang memberikan reaksi yang berbeda terhadap situasi yang dari luar nampaknya menyebabkan tuntutan fisik dan psikologis yang sama. Beberapa individu menanggapi secara positif sebagai tambahan motivasi

dan tanggung jawab yang untuk menyelesaikan tugas dari setiap pekerjaan. Individu lain bisa saja menanggapi secara negatif. Sehingga diperlukan penanganan khusus bagi organisasi dalam upaya mengadakan program untuk menangani pekerjaan yang menyebabkan stres.

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum.

2. Pengertian Stres Kerja

Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan amanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada orang (Sunyoto, 2018)

Menurut Robbins dan Judge (2018) secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stressor individu dan stressor organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Stressor Individu Meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.

- b. Stressor Organisasi Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan ventilasi). Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan dua faktor (stres kerja yang disebabkan oleh faktor Individu dan faktor Organisasi) mengalami stres yang disebabkan oleh faktor organisasi bisa berupa konflik peran jika seorang tenaga kerja mengalami pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.

Soewondo (dalam Devi S, 2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai

konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (white collar workers) maupun kelompok pekerja biasa (blue collar workers). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stress. Baron dan Greenberd (dalam Mardiana 2019), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi di mana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

3. Indikator Stres Kerja

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit

ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan kinerja, konsumsi alkohol dan obat-obatan berlebihan dan sebagainya.

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mudah mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk yaitu:

a. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Pembangkit stres meliputi: konflik peran dan beban kerja.

b. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang memengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

c. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam

pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan keterpaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai, antara pekerja dan ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

d. Struktur dan iklim organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaruan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami. Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan tuntutan tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

4. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang disusun meliputi:

- a. Dampak Subjektif (*Subjective effect*) Kekhawatiran dan kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucilkan dan merasa kesepian.
- b. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*) Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.
- c. Dampak Kognitif (*Cognitive effect*) Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian atau rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.
- d. Dampak Fisiologis (*Physiological effect*) Kecanduan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.
- e. Dampak Kesehatan (*Health effect*) Sakit kepala dan migrain, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.
- f. Dampak Organisasi (*Organizational effect*) Produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Keenam jenis efek stres tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu adalah bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas

2.1.3 Kinerja

Dalam mencapai tujuan perusahaan memerlukan suatu ukuran untuk menentukan keberhasilan. Berkaitan dengan kinerja, terdapat dua konsep yang perlu dipahami yakni manajemen kinerja dan penilaian kinerja. Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan standar pekerjaan. dimana ketika hasil pekerjaan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut dianggap sesuai atau baik, sebaliknya jika hasil kerja yang dicapai lebih rendah dari standar pekerjaan maka kinerja dianggap rendah atau kurang baik.

Kinerja adalah hasil dari suatu aktivitas yang diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Edison dkk., 2018). Pernyataan diatas sejalan dengan pendapat Kasmir (2018) bahwa secara sederhana kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Di sisi lain, Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman dan integritas.

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa penilaian kinerja atau biasa disebut evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses dalam manajemen kinerja meliputi penilaian pelaksanaan tugas karyawan secara individu maupun kelompok sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan mengatakan penilaian kinerja adalah suatu pendekatan strategis dan terpadu guna mengemabangkan kemampuan, memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu

organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya- biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun .

1. Penilaian Kinerja

Untuk mendapatkan informasi atas kinerja karyawan, maka ada beberapa pihak baik itu perorangan ataupun kelompok yang biasanya melakukan penilaian atas kinerja karyawan/pegawai. ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan yaitu :

a) Atasan langsung

Sekitar 96% dari semua evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dari organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan itu karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

b) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan, pertama, rekan sekerja dekat dengan tindakan interaksi sehari-hari memberikan kepada karyawan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam pekerjaan. *Kedua*, dengan menggunakan rekan sekerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang

independen.

c) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefenisifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

d) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

e) Pendekatan menyeluruh

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja, dan bawahan. Penilaian kinerja ini cocok di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai siapa yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja karyawan/pegawai dilakukan oleh atasan karyawan (supervisory appraisal).

2. Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2019), indikator pengukuran kinerja karyawan terdiri dari:

a) Kuantitas

Kuantitas adalah besarnya volum atau beban kerja karyawan.

b) Kualitas

Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.

c) *Personality*

Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan.

d) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan.

Menurut Husein Umar dalam Mangkunegara (2018), ada beberapa indikator penting dalam kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mutu pekerjaan
- 2) Kejujuran karyawan
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerjasama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9) Tanggung jawab
- 10) Pemanfaatan waktu kerja

3. Faktor-faktor Pengaruh Kinerja Karyawan

Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai: Kinerja (Performance) = Kemampuan (Ability) x Usaha (Effort) x Dukungan (Support). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

Menurut A. Dale Timple (Mangkunegara, 2018), faktor – faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang. Faktor eksternal , yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

2.1.4 Karyawan

Menurut Hasibuan (2019), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan (2019), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu..

A.W.Widjaja berpendapat bahwa, karyawan merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Selanjutnya A.W.Widjaja mengatakan bahwa, karyawan adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Karyawan yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef yang mengatakan bahwa, karyawan adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan karyawan sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

2.1.5 Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN)

PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) KCP Makassar merupakan salah satu Badan Usaha yang mempunyai tujuan untuk memberi pelayanan bagi para pensiunan dan pegawai aktif yang berlokasi di Jl.Boulevard No. 21 Makassar. Dalam memperluas kegiatan usahannya, Bank BTPN bekerja sama dengan berbagai pihak salah satunya PT. TASPEN, ASABRI, PT TELKOM, sehingga Bank BTPN tidak

hanya memberikan pinjaman dan potongan cicilan pinjaman tetapi juga dapat melaksanakan pembayaran tabungan hari tua, pembayaran jamsostek dan pembayaran uang pensiun. kinerja karyawan adalah faktor yang penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang sekaligus merupakan referensi tambahan untuk penulis adalah:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Bayu Fitrah Syam Putera (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kualitas Pengajaran pada Fakultas dan Bisnis Universitas Hasanuddin	Deskriptif kuantitatif	Hasil Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pengajaran pada salah satu fakultas perguruan tinggi negeri di Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel penelitian ini adalah dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin sebanyak 30 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pengajaran.
2.	Amelia Eka Safitri (2020)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas	Deskriptif kualitatif	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja

		Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi		terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana tingkat stres kerja karyawan, bagaimana produktivitas kerja karyawan dan besarnya pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Telkom Witel Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptifkausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling, dengan jumlah responden sebanyak 63 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel
3.	Firdaus Amirullah (2016)	PengaruhStres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar	Deskriptif kuantitatif	Perusahaan diharapkan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. salah satu yang perlu diperhatikan adalah bagaimana kondisi karyawan tersebut dalam mencakup bagaimana kemampuan yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai target yang diberikan. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor faktor yang bisa menimbulkan stres seperti contohnya beban kerja berlebih, tekanan atau desakan waktu dan

				kualitas supervise yang jelek, dan begitu pula dengan karyawan harus memperhatikan faktor faktor yang bisa menimbulkan stres dalam lingkungan external perusahaan.
4.	Ling Sie Ni Dkk (2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong	Deskriptif kuantitatif	Metode analisis data yang terdiri dari uji koefisien korelasi, uji koefisien determinai, uji regresi linear sederhana dan uji Z. hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar 0,571 yang artinya stres kerja memiliki hubungan yang searah dan sedang dengan produktivitas kerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi, stres kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 32,6% sedangkan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa $Z_{hitung} 3,08 > Z_{tabel} 1,96$, sehingga bisa disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Papua Mitra Samudra Sorong.
5.	Misran Tanjung (2018)	Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga	Deskriptif kualitatif	Berdasarkan hasil uji F Hitung diperoleh 83,622 sedangkan F tabel sebesar 4,03 dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau $\leq \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk memperkecil stres kerja pada aktivitas di PT. Aido Mini Plaza Sibolga dengan

				cara meningkatkan hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan menjalin kerjasama yang baik antar rekan kerja dan memberi tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
6	Hendriyadi (2019)	Stres peran dan kinerja karyawan: pengujian model hubungan inverted-U	Deskriptif kualitatif	Penelitian ini menggunakan 26egati langsung melalui kuesioner yang diberikan sendiri kepada 132 karyawan di bisnis restoran di Jakarta, Indonesia. Analisis Regresi Hirarki digunakan untuk menguji hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh 26egative terhadap kinerja, sementara peran yang berlebihan memiliki efek positif. Lokus kendali terbukti memoderasi hubungan role overload dan ambiguitas peran, tetapi tidak dalam konflik peran – kinerja. Implikasinya bagi manajer adalah bahwa upaya perlu dilakukan untuk mengurangi konflik peran dan ambiguitas peran karena memiliki implikasi 26egative pada kinerja karyawan. Sedangkan kelebihan peran yang dirasakan oleh karyawan dipertahankan pada tingkat yang moderat untuk mempertahankan kinerja karyawan.
7	Helina Amrianah (2019)	PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK SULSELBAR	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan

		CABANG BARRU		terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. Variabel stres individu paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen stres individu sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
--	--	--------------	--	---

Sumber : Data diolah 2023

2.3 Hipotesis



Gambar 2 Pradigma Penelitian

Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah dari penelitian yang sedang di teliti, Oleh karena itu rumusan masalah biasanya dibuat dalam bentuk pernyataan (Sugyono, 2011).

Hipotesis dalam penelitian adalah

“Diduga Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Bank BTPN Kantor Cabang Panakkukang”

2.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Definisi operasional variabel ditemukan item-item yang dituangkan dalam instrumen penelitian (Sugiyono, 2018).

a. Stres Kerja

Faktor-faktor stres kerja karyawan :

1. Peran dalam organisasi

2. Pengembangan karir
3. Hubungan dalam organisasi
4. Struktur dan iklim organisasi

b. Kinerja

Berikut adalah factor factor Kinerja karyawan

1. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
2. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
3. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.
4. Individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya
5. Lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, di mana penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang dilakukan dengan cara pengumpulan dan penyiapan data serta menganalisis data, sehingga mendapatkan gambaran yang sesuai atau yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Sedangkan penelitian kuantitatif adalah data yang diperoleh dari laporan-laporan yang berhubungan dengan apa yang diteliti

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Data yang berkaitan dengan subjek di tangan diperlukan untuk penyusunan proposal ini. Penulis kasus ini melakukan penelitian ini dilakukan pada Bank BTPN Cabang Pannakukang, Jl. Boulevard No. 21 Kota Makassar untuk mengumpulkan informasi tersebut. Para peneliti memperkirakan bahwa durasi studi yang akan berlangsung dari Mei hingga Juli 2023 adalah sekitar dua bulan

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari agar dapat menghasilkan kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini tepatnya di Kantor Bank BTPN Cabang Pannakukang 56 Karyawan yang bekerja pada tahun 2023.

b. Sampel

Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang di kemukakan oleh sugiyono, yang mengatakan bahwa Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini metode sampel jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 56 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti dengan cara mengumpulkan data secara langsung di tempat penelitian. Dalam pengumpulan data tersebut, peneliti melakukan pengambilan data secara langsung. Data primer ini didapatkan melalui observasi, wawancara pada beberapa karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari beberapa sumber yang sudah ada sebelumnya seperti jurnal dan artikel lainnya yang terkait dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data terdiri atas :

a. Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2018) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti,

diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Peneliti memberi pertanyaan tertulis secara tertutup kepada responden.

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) menyampaikan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil wawancara peneliti akan lebih kredibel apabila didukung oleh foto-foto dan menambah informasi untuk penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Peneliti melakukan uji validitas dan uji realibilitas terhadap kuesioner untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid dan reliable.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, apabil dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah dengan uji *Pearson Correlation*. Pengujian validitas data dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item pertanyaan dengan skor total dari masing-masing konstruk. Apabila koefisien pearson yang diperoleh memiliki signifikansi di bawah level 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik

cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

3.7 Analisis Data

Dalam menganalisis data dari pernyataan atau pertanyaan yang didapat dari jawaban kuesioner, peneliti menggunakan aplikasi atau software yang disebut SPSS Ver. 26.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh melalui kuesioner yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan sejauh mana tanggapan responden terhadap variabel X (Pemberian Insentif) dan variabel Y (Motivasi Kerja). Menurut Sugiyono (2021:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Sugiyono (2018), merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Uji

normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan *test of normality kolmogrov smirnov* yang terdapat dalam program SPSS. Pengujian dapat dilakukan dengan metode grafik *normal probability plots* dalam program SPSS.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada tingkat signifikansinya >5% maka data terbebas dari heterokedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Seperti yang dikemukakan oleh Ghozali (2018), analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis data regresi berganda diolah melalui aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solution).

Menurut Sugiyono (2018), penelitian ini menggunakan dua variabel bebas sehingga memiliki persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja karyawan

- α = Konstanta
- $\beta_1 \dots \beta_2$ = Koefisien regresi terhadap dugaan
- X_1 = Stres kerja
- X_2 = Kemampuan kerja
- E = Error

b. Uji T (Parsial)

Uji t menurut Ghozali (2018), adalah mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependennya. Dengan demikian, kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut :

- 1) Bila nilai sig > 0.05 maka H0 diterima dan Ha ditolak
- 2) Bila nilai sig < 0.05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

c. Uji Koefensi Determinasi (R2)

Menurut Ghozali (2021), koefisien determinan (R2) berguna mengukur sejauh mana model menjelaskan variasi dari variabel dependennya. Jika R2 bernilai negatif, maka semakin lemah pengaruh antara variabelnya. Jika R2 mendekati angka 1, maka semakin kuat pengaruh antara variabelnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat Perusahaan

Bank BTPN melayani masyarakat pensiunan sejak badan usaha ini memperoleh izin operasional dari Menteri Keuangan Republik Indonesia pada tanggal 2 Desember 1986. Namun ditinjau dari sejarah operasionalnya, kegiatan bank ini telah ada sejak tahun 1958. Pada saat masih bernama Bank Pegawai Pensiun Militer (BAPEMIL) yang didirikan di Bandung pada tanggal 5 Februari 1958 oleh beberapa orang, diantaranya Rd. Ramelie Tjokrodirejo (Letkol), Mertua Raja Laut Siahaan (Lettu), Abdul Hamid (Lettu), Abdulrachman (Sersan Mayor), Ibrahim Beyk (Kopral), Ny. Rd. Admarukmi Tjokrodirejo, dan Muhammad Abdul Fattah (Purnawiraan ABRI). Melihat pada data sejarah berdirinya BTPN tersebut diatas, maka pada tanggal 16 Februari 1985 BAPEMIL diganti namanya menjadi PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional di Bandung, yang dulunya merupakan suatu "Perkumpulan" dan kini menjadi "Perseroan Terbatas" yaitu untuk memenuhi Undang – Undang No. 14 Tahun 1967 tentang Pokok – Pokok Perbankan. BTPN disahkan berdasarkan Akta Notaris Komar Andasasmita di Bandung pada Tanggal 16 Februari 1985 No.31 dan Akta Notaris Pengganti Ny. Dedeh Sukarna di Bandung pada tanggal 13 Juli 1985 No.12 yang disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat tanggal 25 Juli 1985 No.c.25483 ht 01 Tahun 1985 yang mendapat izin usaha dari Menteri Keuangan Republik Indonesia tertanggal 2 Desember 1986 No.Kep.135/KM/II/1984.

Berlakunya undang-undang No. 7 tahun 1992 tentang perbankan (sebagaimana selanjutnya dirubah dengan undang-undang No 10 tahun 1998) antara lain menetapkan bahwa status bank yang ada hanya dua yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat , maka pada tahun 1993 status bank BTPN diubah dari Bank Tabungan menjadi Bank Umum melalui Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia no.055-KM.17/1993 tanggal 22 Maret 1993.

Perubahan status bank BTPN tersebut telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia sebagaimana ditetapkan dalam surat Bank Indonesia no.26/5/UPBD/PBD2/Bd tanggal 22 April 1993 yang menyatakan status Perseroan sebagai Bank Umum. Sebagai Bank Swasta Nasional yang semula memiliki status sebagai Bank Tabungan kemudian berganti menjadi Bank Umum pada tanggal 22 Maret 1993, bank BTPN memiliki aktivitas pelayanan operasional kepada nasabah, baik simpanan maupun pinjaman. Namun aktivitas utama bank BTPN adalah tetap mengkhususkan pada pelayanan bagi para pensiunan dan pegawai aktif, karena target market bank BTPN adalah para pensiunan.

Dalam rangka memperluas kegiatannya bank BTPN bekerjasama dengan PT. Taspen, sehingga bank BTPN tidak saja dapat memberikan pinjaman dan pemotongan cicilan pinjaman, tetapi juga dapat melaksanakan “Tri Program Taspen”, yaitu Pembayaran tabungan hari tua, Pembayaran Jamsostek dan Pembayaran uang pensiun. Terhitung tanggal 12 Maret 2008 bank BTPN telah listing di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan resmi menyandang gelar tbk (terbuka) dan pada tanggal 14 Maret 2008, Texas Pacific Group (TPG) resmi mengakuisisi saham bank BTPN sebesar 71,61%, masyarakat 27,39% dan PT. MKM 1%. Visi Bank Tabungan Pensiunan Nasional :

Menjadi penyedia jasa keuangan retail yang dipilih dan penuh kepedulian di Indonesia. Misi Bank Tabungan Pensiunan Nasional :

- a. Melaksanakan *Good Corporate Governance (GCG)* disetiap pengoperasian bisnis Bank Tabungan Pensiunan Nasional.
- b. Menyedia beragam produk dan layanan yang sesuai dengan bisnis Bank Tabungan Pensiunan Nasional kepada nasabah kami.
- c. Menjamin keamanan, kepercayaan, dan kemudahan akses bagi nasabah Bank Tabungan Pensiunan Nasional melalui penggunaan teknologi mutakhir disetiap pengoperasian bisnis kami.

4.1.2 Visi dan Misi Bank BTPN Cabang Panakkukang Kota makassar

Tujuan Bank BTPN Cab Panakkukang Kota makassar adalah untuk membangun bisnis yang berkelanjutan dan berkontribusi meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia serta berperan dalam pembangunan bangsa. Rancangan rumusan yang dimulai pada Januari 2009 tersebut mencapai hasilnya pada Maret 2009 yakni berupa konsep konsensus. Melalui serangkaian lokakarya yang difasilitasi oleh Direksi dan senior management, rumusan awal Visi, Misi dan Nilai-nilai didiskusikan untuk mendapatkan masukan lebih dari 3.000 karyawan. namun kami percaya bahwa proses perumusan Visi, Misi BTPN sebagai arah dan tujuan yang akan dicapai bersama.

a. Visi

Menjadi Bank *mass market* terbaik, mengubah hidup berjuta rakyat Indonesia.

b. Misi

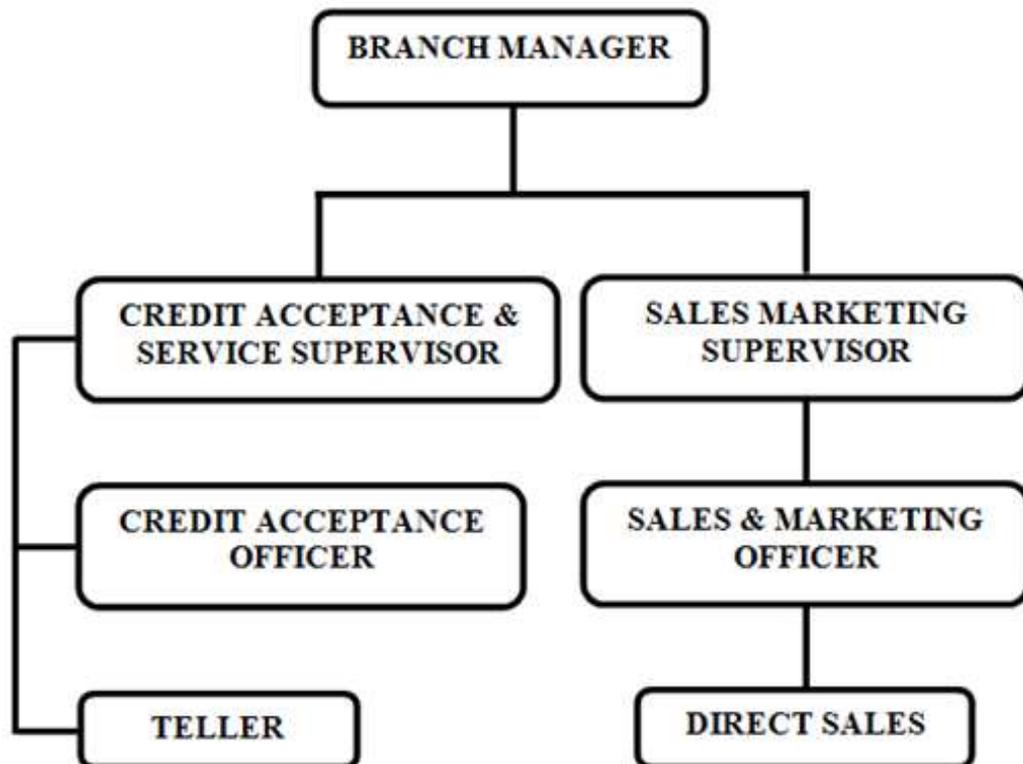
Bersama, kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berani.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi BTPN KCP Makassar menggunakan struktur organisasi garis, karena segala perintah dan otoritas langsung dari pemimpin atau atasan kepada bawahan begitu juga dengan tanggung jawab langsung dari pemimpin..

Dengan adanya struktur organisasi maka pembagian tanggungjawab dan wewenang pada setiap divisi atau bagian akan jelas. Adapun struktur organisasi bank BTPN KC PANAKKUKANG Kota Makassar terdiri dari.

1. Kepala Kcp
2. Urusan Kredit dan Penghimpunan Dana
3. Urusan Kas dan CSO yang terdiri dari Bagian Tabungan, Bagian Deposito, Bagian Teller, Bagian Pembayaran Pensiun, Bagian FO, dan Bagian Umum
4. Urusan Dana dan Jasa Bank
5. Urusan Laporan keuangan
6. Urusan administrasi kredit
7. Urusan umum dan SDM



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.1.4 Fungsi Jabatan

Berikut adalah Uraian susunan organisasi Bank BTPN Cabang panakkukang Kota Makassar.

1. Kepala Kantor Cabang Pembantu
 - a. Menjalankan fungsi kepemimpinan Kantor Cabang Pembantu
 - b. Menyusun Rencana Kerja Kantor Cabang Pembantu
 - c. Melaporkan hasil kerja Kantor Cabang Pembantu kepada Kantor Cabang, baik Laporan rutin yang harus disampaikan secara berkala maupun laporan Kantor Cabang Pembantu intensif atas perusahaan.
2. Bagian Kredit dan Penghimpunan Dana
 - a) Menghimpun dana yang ada di perusahaan
 - b) Mengawasi dan menjalankan bagian Perkreditan

3. Bagian Kas & CSO

- a) Menjalankan fungsi kepentingan pada bagian kas
- b) Menjalankan atau menyusun rencana kerja anggaran bagian kas
- c) Menerima serta memeriksa kelengkapan setiap bukti penerimaan dan pengeluaran berdasarkan bukti – bukti yang lengkap
- d) Membubuhkan cap “Telah Diterima” pada setiap bukti penerimaan dan pengeluaran serta cap “Telah Dibayar” pada tiap bukti pengeluaran yang telah berakibat pengeluaran uang.
- e) Memberikan nomor urut pada setiap penerimaan dan pengeluaran yang mutasinya banyak sebelum dibukukan pada buku catatan kas, terlebih dahulu dicatat sesuai dengan jenis perkiraan
- f) Menutup buku catatan kas setiap hari kerja dan mencocokkan saldo kas
- g) Melaksanakan buku bank dengan catatan bawa buku tersebut hanya berfungsi sebagai buku harian pembantu dimana setiap mutasi bank dibukukan pada catatan kas, buku ditutup setiap hari dan setiap akhir bulan diadakan rekonsiliasi dengan bank yang bersangkutan
- h) Menjaga likuiditas bidang kas untuk kepentingan Kantor Cabang Pembantu
- i) Menjaga keselamatan dan keamanan uang, surat berharga yang disimpan pada bagian kas dan yang disimpan pada bagian lain
- j) Membuat Laporan tentang hasil kerja bagian Kas pada Kepala Kantor cabang Pembantu.

4. Bagian Dana dan Jasa Bank

- a) Mengawasi Bagian Dana dan Jasa sebagai pengumpul dan pihak ketiga berupa Taunga, Giro, Trnsfer dan Inkaso
- b) Melaporkan hasilnya bertanggung jawab kepada pimpinan.

5. Bagian Laporan Keuangan
 - a) Menyusun Laporan Keuangan dan Melaporkannya kepada Pimpinan
 - b) Mengelola arus Keuangan Bank.
6. Bagian Administrasi & Kredit

Membantu Kepala Bagian dalam melaksanakan penyaluran kredit.
7. Bagian Umum & SDM
 - a) Mengelola data pegawai
 - b) perekrutan pegawai
 - c) penggajian pegawai
 - d) Bertanggungjawab kepada Pimpinan
8. Bagian Tabungan
 - a) Membantu Kepala Bagian dalam menjalankan tugas di Bagian Tabungan
 - b) Menjalankan fungsi kepemimpinan pada Bagian tabungan
 - c) Menjaga dan Meningkatkan Kelancaran dan Ketertiban Kerja Bagian Tabungan dan atas penyimpanan berkas Tabungan
9. Bagian Deposito
 - a) Menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Bagian Deposito
 - b) Menyelenggarakan Kegiatan yang menyangkut penerimaan dan pengembalian deposito dan bunganya
 - c) Menyelenggarakan tata usaha dan administrasi deposito, personil, dan materiil
10. Bagian *Teller*
 - a) Memegang wewenang dana pengeluaran
 - b) melaporkan data keluar dan masuk dana kepada pimpinan

11. Bagian *Funding Officer*

mempromosikan produk Bank yang dihasilkan untuk menarik nasabah, baik pensiunan maupun bukan, serta melaporkan dan bertanggung jawab kepada pimpinan.

12. Bagian Umum

Menyediakan persediaan barang, peralatan bagi karyawan, serta biaya – biaya dan melaporkan kepada pimpinan.

13. Bagian Pembayaran Pensiunan

- a) Mengawasi semua Seksi bagian TUP (Tabungan Uang Pensiunan) dan melaporkan serta bertanggung jawab kepada pimpinan
- b) Memeriksa dan membayarkan uang pensiun pada para pensiunan
- c) Memberikan Laporan tentang Uang Pensiunan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Deskripsi data adalah upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Berikut dibawah ini merupakan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja yang dirangkai pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah Responden	Presentasi	Total N
1	Jenis kelamin			
	Laki Laki	31	55,3%	
	Perempuan	25	44,6%	
	Jumlah		100%	56
2	Usia	29	46,4%	
	20-30 tahun	20	35,7%	
	31-40 tahun	7	12,5%	

	41tahun keatas			
			100%	56
3	Pendidikan SMA/Sederajat	1	1,7%	
	D3	9	16,07%	
	S1	44	78,5%	
	S2	2	3,5%	
			100%	56
4	Masa Kerja			
	1-5 tahun	16	28,5%	
	6-10 tahun	26	46,4%	
	11-20 tahun	9	16,07%	
	20 tahun keatas	5	8,9%	
			100%	56

Pada penelitian ini terdapat gambaran atau dideskripsikan data masing-masing responden dan yang merupakan pegawai pada kantor BTPN cabang makassar mulai dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Gambaran mengenai karakteristik responden dijelaskan pada tabel 4.2.1 karakteristik responden.

Dari tabel 4.2.1 diatas hasil olahan data berdasarkan hasil kuisioner mengenai tanggapan responden, dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki laki 31 orang (55,3%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan 25 orang (44,6%). Dan data tersebut menunjukkan bahwa data responden terbanyak adalah pegawai laki laki 31 orang (55,3%).
2. Adapun jumlah usia 20-30 tahun berjumlah 29 orang (46,4%), kemudian usia 31-40 tahun 20 orang (35,7%), dan usia 41 tahun keatas 7 orang (12,5%). Dari data tersebut disimpulkan bahwa usia responden yang paling dominan adalah usia 20-30 tahun sebanyak 29 orang (46,4%).
3. Tingkat pendidikan dimiliki responden SMA sebanyak 1 orang (1,7%), kemudian pendidikan D3 sebanyak 9 orang (16,07%), pendidikan S1 sebanyak 44 orang (78,5%), pendidikan S2 2 orang (3,5%), Dari data

tersebut disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berasal dari pegawai strata (S1) berjumlah 44 orang (78,5%).

4. Adapun masa kerja yang diperoleh responden 1-5 tahun sebanyak 16 orang (28,5%), kemudian 6-10 tahun berjumlah 26 orang (46,4%), 11-20 tahun berjumlah 9 orang (16,07%), dan 20 tahun keatas berjumlah 5 orang (8,9%).

4.3 Uji kualitas data

4.3.1 Uji validitas data

Dalam penelitian ini suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang teliti. Menurut sugiyono (2013), instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jika koefisien koefisien $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Uji Validitas

Variabel	Item variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Stress Kerja (x)	X1	0.590	0.278	Valid
	X2	0.537	0.278	Valid
	X3	0.459	0.278	Valid
	X4	0.534	0.278	Valid
	X5	0.370	0.278	Valid
	X6	0.476	0.278	Valid
	X7	0.672	0.278	Valid
	X8	0.400	0.278	Valid
	X9	0.602	0.278	Valid
	X10	0.606	0.278	Valid
Kinerja Pegawai (y)	Y1	0.557	0.278	Valid

	Y2	0.466	0.278	Valid
	Y3	0.643	0.278	Valid
	Y4	0.734	0.278	Valid
	Y5	0.504	0.278	Valid
	Y6	0.581	0.278	Valid
	Y7	0.563	0.278	Valid
	Y8	0.641	0.278	Valid
	Y9	0.531	0.278	Valid
	Y10	0.511	0.278	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji data validitas pada tabel 4.3 diatas, terlihat bahwa semua item dinyatakan valid dimana hasil akhir koefisien korelasi r semua item lebih besar dari 0,278

4.3.2 Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tolak ukur suatu kuesioner yang berupa indikator dan variable. Dapat dikatakan Reliabel jika kuesioner responden konsisten pada waktu yang panjang. Variabel dapat dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0.60

Tabel 4.3
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai	Keterangan
Stres Kerja (X)	0.725	>0.6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.740	>0.6	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS,2023

Berdasarkan hasil uji realibitas untuk variabel Stress Kerja (x) dengan menyatakan hasil nilai *Cronbach's Alpha* $0,725 > 0,70$ berarti hasil reliabel.dan hasil pengujian reabilitas untuk variabel kinerja karyawan (y) diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* $0,740 >$ dari $0,70$ berarti hasil reliabel

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,47964666
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,097
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

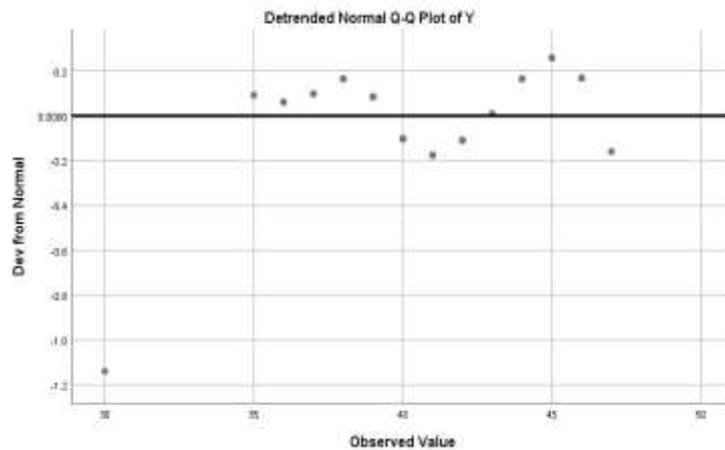
Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pengujian tabel 4.4 diatas, hasil uji Normalitas diketahui nilai signifikansinya yaitu $0,200 > 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastistias merupakan uji prasyarat dalam analisis regresi linear sederhana. Pengukuran dalam pengujian ini adalah dengan melihat titik-titik residul yang menyebar di dalam scatter plot. Apabila titik-titik residul menyebar secara acak dan tidak membentuk pola maka dapat dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada data yang diuji. Adapun hasil pengujian heterokedastistitas dalam penelitian ini seperti pada gambar berikut:

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang teratur, sehingga variabel tidak terjadi heteroskedasitas.

4.3.2 Analisis korelasi dan Regresi

a..analisis regresi linear sederhana

Table 4.6
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,976	4,265		2,574	,013
	Stress Kerja	,717	,103	,688	6,972	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan table 4.6 Analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh positif variabel Stres kerja secara parsial terhadap kinerja. Dari tabel 4.6 hasil data SPSS di atas diperoleh

persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 10,976 + 0,717$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai $a = 10,976$ merupakan nilai konstan, jika nilai Stres kerja dianggap 0 atau tidak ada maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 10,976
2. Nilai $b =$ angka koefisien regresi dengan nilai 0,717 artinya variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel motivasi meningkat satu atau penambahan 1% maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,661.

4.3.3 Uji Hipotesis (Uji t Parsial)

Berdasarkan uji parsial atau disebut juga uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas X secara parsial (masing – masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y yaitu dengan cara membandingkan t tabel maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

Table 4.7
Hasil Uji t (Uji Signifikan Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,976	4,265		2,574	,013
	Stress Kerja	,717	,103	,688	6,972	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikan (sig) sebesar $0,000 < 5\%$ sehingga H_a diterima yang berarti variabel stres kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). nilai t hitung 6,972

> 0,00. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh searah positif dan signifikan antara Stres Kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa H_0 ditolak.

4.3.4 Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi R^2 adalah koefisien yang menjelaskan seberapa besar hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Jika nilai koefisien determinasi R^2 makin mendekati nol, menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi R^2 mendekati satu berarti variabel bebas menyediakan hampir segala penjelasan yang diinginkan untuk memprediksi variabel terikat. Berikut tabel uji koefisien determinasi R^2 dalam penelitian.

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,474	,464	2,396

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

Sumber : Data diolah 2023

Dari Hasil dari tabel 4.8 pada kolom bagian koefisien korelasi (R) dengan hasil sebesar 0,688 yang Berdasarkan hasil yang diperoleh, (X) memiliki hubungan searah/positif yang kuat dengan perubahan variabel (Y). Dengan $R = 0,688$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (X) mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel terikat (Y).

Nilai (r^2) = 0,474 , Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Stress kerja (X) memberikan kontribusi sebesar 47,4 persen terhadap variabel

Kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas disini penelitian.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara setiap item variabel dengan total skor variabelnya. Koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,278 menunjukkan bahwa item tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2, diperoleh informasi bahwa semua item dari kedua variabel "Stress Kerja" dan "Kinerja Karyawan" dinyatakan valid. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap item dalam instrumen mampu mengukur aspek yang dimaksud dengan variabelnya dengan baik. Semua nilai koefisien korelasi (R hitung) lebih besar dari ambang batas yang ditetapkan (R tabel), yaitu 0,278.

Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang memadai. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan melalui instrumen ini dapat diandalkan untuk mewakili variabel "Stress Kerja" dan "Kinerja Pegawai". Dengan validitas yang terjamin, analisis yang dilakukan pada penelitian ini dapat dianggap memiliki dasar yang kuat dan hasilnya dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat. Kesimpulannya, seluruh item instrumen memiliki validitas yang baik, sehingga memberikan landasan yang kuat untuk analisis lebih lanjut terkait hubungan antara "Stress Kerja" dan "Kinerja Pegawai".

4.4.2 Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini Uji reliabilitas adalah langkah penting untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan jika diaplikasikan pada populasi yang lebih besar.

Hasil uji reliabilitas disajikan dalam Tabel 4.3. Tabel ini mencantumkan variabel yang diuji, nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan, dan keterangan apakah nilai tersebut memenuhi ambang batas reliabilitas yang ditetapkan (lebih besar dari 0,60). Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditemukan bahwa variabel "Stres Kerja" memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,725, sedangkan variabel "Kinerja Karyawan" memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,740. Kedua nilai ini melebihi ambang batas reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut dapat dianggap reliabel.

Dengan demikian, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan melalui instrumen ini dapat dianggap reliabel dan valid. Hal ini memberikan keyakinan bahwa analisis dan interpretasi yang dihasilkan dari data tersebut akan memiliki dasar yang kuat dan dapat diandalkan dalam memberikan wawasan tentang hubungan antara "Stres Kerja" dan "Kinerja Karyawan".

4.4.3 Asumsi Klasik

Pada pengujian Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat

signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Sedangkan Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat scatter plot dari titik-titik residual. Dari gambar yang disajikan, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak tanpa membentuk pola yang teratur, mengindikasikan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada data.

4.4.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel "Stres Kerja" (X) dan "Kinerja Karyawan" (Y). Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 10,976 + 0,717X$, di mana a adalah nilai konstan dan b adalah koefisien regresi yang menunjukkan bahwa kenaikan 1% dalam "Stres Kerja" akan menghasilkan peningkatan 0,661 pada "Kinerja Karyawan".

4.4.5 Uji Hipotesis (Uji t Parsial)

Dari Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel "Stres Kerja" (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel "Kinerja Karyawan" (Y). Nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara "Stres Kerja" dengan "Kinerja Karyawan".

4.4.6 Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) memiliki nilai sebesar 0,474. Ini berarti bahwa variabel "Stres Kerja" (X) memberikan kontribusi sebesar 47,4% terhadap variasi dalam variabel "Kinerja Karyawan" (Y), sedangkan

sisanya, yaitu 57,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Melalui analisis ini, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara tingkat "Stres Kerja" yang dialami oleh karyawan dengan "Kinerja Karyawan". Meskipun "Stres Kerja" memiliki pengaruh yang signifikan, faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian juga memiliki kontribusi terhadap variasi dalam "Kinerja Karyawan".

4.4.7 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btpn Cabang Panakkukang

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel tersebut adalah Stres Kerja (X) dan kinerja Karyawan (Y). Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuisioner sebagai media pengumpulan data dengan menggunakan SPSS dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Cabang Makassar.

Berdasarkan hasil hasil pengujian reabilitas pada variabel Stres Kerja (X) dengan menyatakan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,725, berarti reliabel, dan hasil pada Uji T nilai t hitung $6,972 > 0,00$. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Stres Kerja dengan kinerja karyawan ini dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Cabang Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu, Akhsin Rustam Aji (2018), Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

pada sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo, dengan menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo dengan sumbangan efektif sebesar 11,48%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank BTPN Cabang panakkukang Kota Makassar, maka dapat disimpulkan Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bank BTPN Cabang panakkukang Kota Makassar. Hal ini di buktikan oleh hasil uji analisis data pada teknik analisis (Uji -T) antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan nilai t hitung $6,972 > 0,00$.. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Stres kerja dan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Adapun hasil temuan dari penelitian ini, penulis mengemukakan saran yang berkaitan dengan pengaruh Sters kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bank BTPN Cabang panakkukang Kota Makassar.

a. Bagi Instansi

Diharapkan kepada kantor Bank BTPN Cabang panakkukang Kota Makassar lebih meningkatkan atau mengetahui penyebab stres kerja yang dialami oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja yang lebih baik kedepannya.

b. Bagi Universitas

Bagi Penelitian selanjutnya di harapkan mampu mengembangkan penelitian ini terutama mengenai motivasi terhadap kinerja pegawai dengan mengembangkan variabel yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama
- Amirullah, Firdaus. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar.
- Amriana, Helina. (2019). Metode Penelitian Kualitatif. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru.
- Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Bayu, Fitrah. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kualitas Pengajaran pada Fakultas dan Bisnis Universitas Hasanuddin
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet, kedua). Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS" Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriyadi. (2019). Metode Penelitian Kualitatif. Stres peran dan kinerja karyawan pengujian model hubungan inverted-U.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Ling Sie Ni, Dkk. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong.
- Malayu, Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Refika Aditama
- Mardiana T. (2019). *Studi Empiris Stressor* terhadap Kinerja. Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol.II, No.6.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (17th Edition)*. In Pearson Education Limited.

- Safitri, Amelia Eka (2020). Metode Penelitian Kualitatif ,Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi.
- Sanjaya, Hasbullah. (2021). Pengaruh Inovasi Produk Dan Promosi Terhadap Kinerja Pemasaran UMKM di Dusun Gunung Batu, Kecamatan Sumberejo, Kabupaten Tanggamus, Lampung. Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB). Vol. 3 (1).
- Sidi, A. P. (2018). Pengaruh kualitas produk, kualitas pelayanan dan digital arketing terhadap loyalitas pelanggan kedai Hj.S jl. Kesumba kota malang. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 12(1), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.3>
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). Metodologi Penelitian Kuanitatif - Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.
- Soewondo, Soesmalijah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitativ, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Sunyoto, Danang. (2018). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta : CAPS
- Tanjung, Misran.(2018). Metode Penelitian Kualitatif. Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga.
- Thomas, Emily H., Galambos, Nora. (2018). What Satisfied Students? Mining Student-OpinionData with Regression and Decision-Tree Analysis. Toronto.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

BIODATA PENELITI

Nama : Darmayanti Dapi
Tempat, Tanggal lahir : Kakullasang, 06 Agustus 1998
Agama : Kristen Protestan
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jln. Abd. Dg.Sirua Lr.7
No. HP : 082197070509
Jurusan : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : darmayantidapi782@gmail.com



Riwayat Pendidikan :

- SD N KAKULLASANG
- SMP NEGERI 3 TOMMO
- SMA NEGERI 1 TOMMO.

LAMPIRAN
KUISIONER PENELITIAN

1. Pendahuluan

Sebelum saya menyampaikan trima kasih atas kesediaan dari Bapak /Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Saya Dramayanti Dape ,selaku mahasiswa program studi Manajemen, Universitas Fajar Makassar. Daftar pertanyaan ini dibuat dan dimaksud untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTPN CABANG PANAKKUKANG”.

Saya mohon kepada Bapak/Ibu semua agar menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan memilih salah satu pilihan yang telah disediakan. Jawaban dari Bapak/Ibu tidak dinilai benar atau salah. Maka dari pada itu agar kiranya Bapak/Ibu bisa menjawabnya dengan sungguh-sungguh dan jujur. Atas jawaban yang telah diberikan saya ucapkan trima kasih.

2. Petunjuk Pengisian

- d. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan dan pililah jawaban yang telah tersedia.
- e. Pililah jawaban yang menurut anda sesuai dengan pilihan dan pengalaman anda. Kemudian centang jawaban yang paling sesuai ditempat yang sudah di sediakan di sebelah kanan .
- f. Jangan terpengaruh dengan jawaban teman anda.
- g. Jawaban anda kami jamin kerahasiaanya.

3. Identitas Responden

Mohon dijawab dengan memberikan tanda centang () pada jawaban yang betul-betul menggambarkan profil anda.

- a. Nama lengkap :
- b. Usia saat ini : 17-27 Tahun Diatas 56 Tahun
 27-36 Tahun 37-46 Tahun
 47-56 Tahun
- c. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
- d. Pendidikan terakhir : SMA S1 S2 S3
- e. Lamanya Bekerja : < 1 Tahun 1-5 Tahun
 <6-10 Tahun 10 Tahun

4. Pilihan jawaban responden

- a. Sangat setuju (SS)=5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Kurang setuju (KS) =3
- d. Tidak Setuju (TS)=2
- e. Sangat tidak setuju (STS)=1

5. Tabulasi Data Kuisisioner

No Responden	Stres Kerja (x)										TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	41
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
8	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
9	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
12	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
13	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
15	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
17	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
21	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
22	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
23	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
24	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
25	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
26	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
28	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
29	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
30	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
31	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	39
32	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	40
33	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	42
34	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	37
35	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	40
36	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	41
37	4	4	3	5	5	3	4	5	3	4	40
38	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	42

39	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	37
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	43
42	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	39
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
44	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
45	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
46	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	41
47	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	40
48	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	38
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
50	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	41
51	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	41
52	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	39
53	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	38
54	4	3	5	4	3	4	4	5	4	3	39
55	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	42
56	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	40

No Responden	Kinerja Karyawan (y)										TOTAL
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	
1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
8	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
12	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
15	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46
16	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
20	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46

21	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
22	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
23	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45
24	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	45
25	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
26	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36
31	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	40
32	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	42
33	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	39
34	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	36
35	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	39
36	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
37	4	3	4	3	5	5	3	4	4	3	38
38	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	40
39	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	39
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
41	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36
42	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
43	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
44	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	39
45	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	37
46	5	5	3	4	4	5	5	4	3	3	41
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
48	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	35
49	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	39
50	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
52	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	39
53	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
54	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	40
55	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
56	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	43

5. Kuisisioner penelitian

A. Kuisisioner Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya, sangat memberatkan					
2	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil/ keuntungan yang saya terima					
3	Jika melihat keberhasilan orang lain, saya menemukan banyak kekurangan pada diril saya.					
4	Saya tidak memiliki ruang kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya.					
5	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi, sehingga memberatkan tugas-tugas saya					
6	Alat kantor yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak					
7	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung Jawab pekerjaan yang saya jalankan.					
8	Pelatihan yang diberikan perusahaan belum efektif					
9	Diperusahaan tempat saya bekerja ada hubungan yang tidak baik antara atasan dan karyawan.					
10	Saya merasa putus asa, karena sudah lama bekerja diperusahaan ini, tetapi tidak mengalami peningkatan posisi dalam bekerja.					

B. Quisioner Mengenai Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
3	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien..					
4	Saya tidak memaksa pendapat dalam diskusi/rapat.					
5	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.					
6	Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan					
7	Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan kinerja.					
8	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
9	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai					
10	Saya selalu melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan					

Uji Statistik Terkait Stress Kerja

		Statistics										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL_X1
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	56
	Missing	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0
Mean		4,08	4,12	4,18	4,06	4,22	4,08	4,30	4,12	4,16	4,20	41,34
Std. Error of Mean		,085	,093	,074	,092	,077	,075	,087	,089	,072	,090	,420
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	41,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Std. Deviation		,601	,659	,523	,652	,545	,528	,614	,627	,510	,639	3,141
Variance		,361	,434	,273	,425	,298	,279	,378	,393	,260	,408	9,865
Range		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
Sum		204	206	209	203	211	204	215	206	208	210	2315

Uji Statistik Terkait Stress Kerja

		Statistics										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL_Y
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	56
	Missing	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0
Mean		4,18	4,16	4,02	4,12	4,02	3,94	4,16	4,04	4,14	3,98	40,63
Std. Error of Mean		,089	,087	,073	,079	,073	,078	,083	,081	,090	,073	,437
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	40,00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Std. Deviation		,629	,618	,515	,558	,515	,550	,584	,570	,639	,515	3,273
Variance		,396	,382	,265	,312	,265	,302	,341	,325	,409	,265	10,711
Range		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17
Minimum		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
Sum		209	208	201	206	201	197	208	202	207	199	2275

UJI VALIDITAS STRESS KERJA (X)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
X1.1	Pearson Correlation	1	.270*	.277*	.217	.159	.532*	.322*	-.024	.245	.089	.590**
	Sig. (2-tailed)		.044	.038	.109	.241	.000	.016	.858	.069	.515	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.270*	1	.002	-.009	.235	.216	.428*	-.028	.172	.408*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.044		.990	.947	.081	.110	.001	.840	.206	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.277*	.002	1	.307*	-.192	.262	.209	.112	.329*	.225	.459**
	Sig. (2-tailed)	.038	.990		.021	.157	.051	.122	.412	.013	.096	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.217	-.009	.307*	1	-.063	-.058	.219	.360*	.440*	.385*	.534**
	Sig. (2-tailed)	.109	.947	.021		.643	.671	.105	.006	.001	.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.159	.235	-.192	-.063	1	.297*	.257	.057	.061	.117	.370**
	Sig. (2-tailed)	.241	.081	.157	.643		.026	.056	.677		.654	.005
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.532*	.216	.262	-.058	.297*	1	.214	-.022	.095	.011	.476**
	Sig. (2-tailed)	.000	.110	.051	.671	.026		.113	.872	.487	.938	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.322*	.428*	.209	.219	.257	.214	1	.268*	.313*	.291*	.672**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.122	.105	.056	.113		.046	.019	.030	.000

N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	-.024	-.028	.112	.360*	.057	-.022	.268*	1	.187	.173	.400**
	Sig. (2-tailed)	.858	.840	.412	.006	.677	.872	.046		.167	.202	.002
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.9	Pearson Correlation	.245	.172	.329*	.440*	.061	.095	.313*	.187	1	.425*	.602**
	Sig. (2-tailed)	.069	.206	.013	.001	.654	.487	.019	.167		.001	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.10	Pearson Correlation	.089	.408*	.225	.385*	.117	.011	.291*	.173	.425*	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.515	.002	.096	.003	.390	.938	.030	.202	.001		.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.T OTAL	Pearson Correlation	.590*	.537*	.459*	.534*	.370*	.476*	.672*	.400*	.602*	.606*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.002	.000	.000	
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

UJI VALIDITAS KINERJA (Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.T OTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.410*	.100	.302*	.209	.286*	.355*	.400*	-.011	.020	.557**
	Sig. (2-tailed)		.002	.464	.024	.121	.032	.007	.002	.934	.882	.000
N		56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.2	Pearson Correlation	.410*	1	.050	.278*	-.006	.070	.246	.102	.150	.244	.466**

	Sig. (2-tailed)	.002		.715	.038	.965	.610	.067	.454	.271	.070	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.3	Pearson Correlation	.100	.050	1	.551*	.399*	.444*	.166	.365*	.378*	.349*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.464	.715		.000	.002	.001	.222	.006	.004	.008	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.4	Pearson Correlation	.302*	.278*	.551*	1	.179	.311*	.382*	.509*	.268*	.464*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.024	.038	.000		.186	.020	.004	.000	.046	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.5	Pearson Correlation	.209	-.006	.399*	.179	1	.318*	.107	.183	.378*	.210	.504**
	Sig. (2-tailed)	.121	.965	.002	.186		.017	.431	.178	.004	.120	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.6	Pearson Correlation	.286*	.070	.444*	.311*	.318*	1	.192	.402*	.278*	.058	.581**
	Sig. (2-tailed)	.032	.610	.001	.020	.017		.157	.002	.038	.670	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.7	Pearson Correlation	.355*	.246	.166	.382*	.107	.192	1	.426*	.138	.141	.563**
	Sig. (2-tailed)	.007	.067	.222	.004	.431	.157		.001	.310	.301	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.8	Pearson Correlation	.400*	.102	.365*	.509*	.183	.402*	.426*	1	.100	.189	.641**
	Sig. (2-tailed)	.002	.454	.006	.000	.178	.002	.001		.462	.162	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.9	Pearson Correlation	-.011	.150	.378*	.268*	.378*	.278*	.138	.100	1	.356*	.531**
	Sig. (2-tailed)	.934	.271	.004	.046	.004	.038	.310	.462		.007	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y.10	Pearson Correlation	.020	.244	.349*	.464*	.210	.058	.141	.189	.356*	1	.511**

	Sig. (2-tailed)	.882	.070	.008	.000	.120	.670	.301	.162	.007		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y1.T	Pearson	.557*	.466*	.643*	.734*	.504*	.581*	.563*	.641*	.531*	.511*	1
OTAL	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

UJI REABILITAS

UJI REABILITAS STRESS KERJA (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.725	.790	11

UJI REABILITAS KINERJA (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.833	11

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

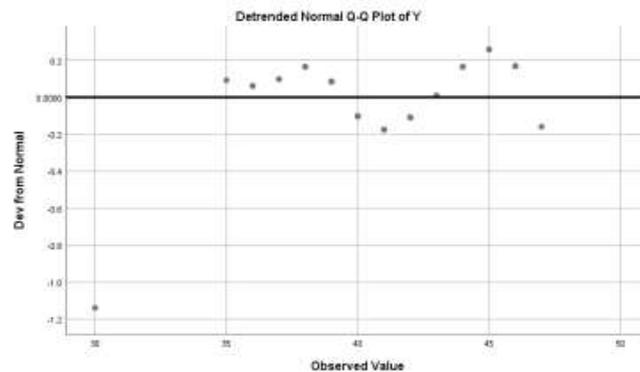
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,47964666
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,097
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

b. Uji Heteroskedastisitas



c. Analisis Regresi sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,976	4,265		2,574	,013
	Stress Kerja	,717	,103	,688	6,972	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

d. Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,976	4,265		2,574	,013
	Stress Kerja	,717	,103	,688	6,972	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

e. Uji Rsquare

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,474	,464	2,396

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

Lampiran 2

Pengisian Kuesioner dengan karyawan BTPN





Foto Bersama Dengan Karyawan Bank BTPN

