

**PENGARUH WORK STRESS DAN KOMPETENSI SDM BANK  
SYARIAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus di Bank NTB Syariah Kantor Cabang Pejanggik)**



**Oleh:**

**NURLENI**  
**NIM 180502020**

**PRODI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM  
MATARAM**

**2022**

**PENGARUH WORK STRESS DAN KOMPETENSI SDM BANK  
SYARIAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus di Bank NTB Syariah Kantor Cabang Pejanggik)**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Mataram  
Untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar  
Sarjana Ekonomi (SE)**



**Oleh:**

**NURLENI  
NIM 180502020**

**PRODI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MATARAM  
MATARAM**


**2022**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING


Skripsi oleh: Nurleni, NIM: 180502020 dengan judul “Pengaruh *work stress* dan Kompetensi SDM Bank Syariah terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bank NTB Syariah KC Pejanggik.” telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji.

Disetujui pada tanggal 19 Mei 2022

Pembimbing I,

  
Dewi Sartika Nasution, M.Ec.  
NIP197912022011012007

Pembimbing II,

  
Imronjana S. MSEI  
NIP199004282019031005

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Mataram, 19 Mei 2022

Hal : Ujian Skripsi

Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

di Mataram

*Assalamu'alaikum, Wr. Wb.*

Dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama Mahasiswa/I : Nurleni

NIM : 180502020

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Judul : Pengaruh *work stress* dan Kompetensi SDM Bank Syariah terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Bank NTB Syariah KC Pejanggik.

Telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram. Oleh karena itu, kami berharap agar skripsi ini dapat segera di-*munaqasyah*-kan.

*Wassalammu'alaikum, Wr. Wb.*

Pembimbing I,



Dewi Sartika Nasution, M.Ec.  
NIP197912022011012007

Pembimbing II,



Imronjana S. MSEI  
NIP 199004282019031005

## PENGESAHAN

Skripsi oleh Nurleni, NIM 180502020 dengan judul “Pengaruh *Work Stress* dan kompetensi SDM Bank Syariah terhadap produktivitas kinerja karyawan (Studi kasus Bank NTB Syariah KC Pejanggik)” telah dipertahankan didepan dewan penguji jurusan perbankan syariah fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram pada tanggal 31 Mei 2022

### Dewan Penguji

Dewi Sartika Nasution, M. Ec  
(ketua Sidang/Pemb. I)

Imronjana, S. MSEI  
(sekertaris Sidang/Pemb. II)

Dr. Muhamad Saleh, M.A  
(Penguji I)

M. Setyo Nugroho, M. Par  
(Penguji II)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Riduan Mas'ud, M. Ag  
NIP. 19711102002121001

## **MOTTO**

“Kegagalan bukanlah akhir dari sebuah proses melainkan Motivasi awal untuk  
Meraih Kesuksesan”



**Perpustakaan UIN Mataram**

## PERSEMBAHAN

*“Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua Orang Tercinta Ibuku Suhada dan Bapakku Mahfud, kakak-kakaku Sri S'ubiyanti dan Mart'atun sholihah, Adik-adikku M. Yayan dan Rahmat Hidayat, Keluarga Besarku, Sahabat-sahabatku, Warga Manggena'E Mataram, Kanda Yunda Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), Almamaterku serta Semua Guru dan Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mataram”*

Perpustakaan UIN Mataram

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul, “Pengaruh *Work Stress* dan Kompetensi SDM Bank Syariah terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi kasus Bank NTB Syariah KC Pejanggik)”. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam gelap gulita menuju alam yang Islamiyah. Semoga kita mendapatkan syafa’at beliau di hari kelak. Aamiin.

Penyusunan proposal skripsi ini merupakan salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata satu (S-1) pada program studi Perbankan Syariah fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Mataram tahun 2022. Dalam penyusunan proposal ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa ada bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan suntikan pengetahuan serta kritikan demi perbaikan proposal ini. Oleh Karena itu, peneliti mengucapkan terimakasih ynmg sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Masnun Tahir, M.Ag. Selaku Rektor UIN Mataram yang telah memberikan tempat kepada penulis untuk menuntut ilmu selama ini.
2. Dr. Riduan Mas’ud, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Dewi Sartika Nasution, M. Ec sebagai pembimbing I dan bapak Imronjana S. MSEI sebagai pembimbing II selaku Sekjur Perbankan Syariah yang telah memberikan bimbingan, ilmu pengetahuan dan masukannya demi perbaikan proposal skripsi ini.



4. Ibu Naili Rahmawati, M. Ag sebagai dosen wali yang telah membantu, memberikan semangat dan dorongan serta arahan yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
5. Para dosen dan staf TU UIN Mataram yang telah membantu dan memberikan ilmu kepada peneliti.
6. Kedua orang tua (Ina Suhada dan Ama Feo) yang telah berkorban tenaga, pikiran, dan materi sehingga peneliti bisa menyelesaikan dengan baik.
7. Kedua kakak saya (Sri Subiyanti dan Mar'atun Sholihah) dan kedua Adik saya (M. Yayan dan Rahmat Hidayat) yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan proposal skripsi ini
8. Warga Mangge Na'e Mataram yang telah memberikan dukungan, motivasi dan membantu. Dalam penyelesaian penyusunan Skripsi ini
9. Kelas A Perbankan Syariah angkatan 2018 yang telah membantu peneliti selamat perkuliahan.

Sekali lagi peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, semoga amal kebajikannya diterima dan dibalas oleh Allah SWT. *Amin yarabbal Alamin.*

Mataram, 31 Mei 2022

Peneliti,

Nurleni  
NIM.180502020

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEAHLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I Pendahuluan</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian .....	5
D. Definisi Operasional.....	6
<b>BAB II Kajian Pustaka dan Hipotesis Penelitian</b> .....	<b>11</b>
A. Kajian Pustaka.....	11
1. Stres Kerja.....	11
2. Kompetensi SDM.....	16
3. Produktivitas Kinerja Karyawan .....	20
B. Kerangka Berpikir .....	27
C. Hipotesis Penelitian.....	28
<b>BAB III Metodologi Penelitian</b> .....	<b>29</b>

A. Metodologi Penelitian .....	29
B. Pendekatan Penelitian .....	29
C. Populasi dan Sampel .....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	30
D. Waktu dan Tempat Penelitian .....	30
1. Waktu .....	30
2. Tempat Penelitian.....	31
E. Variable Penelitian .....	31
1. Variable Dependen.....	31
2. Variable Independen .....	31
F. Desain Penelitian.....	31
G. Instrument/alat dan bahan Penelitian .....	32
H. Teknik Pengumpulan Data .....	33
1. Wawancara.....	33
2. Kuesioner .....	33
I. Teknik Analisis Data.....	33
1. Uji Instrumen Data .....	34
a. Uji Validitas .....	34
b. Uji Reliabilitas .....	34
2. Uji Analisis Regresi Berganda .....	34
3. Uji Asumsi Klasik.....	35
a. Uji Normalitas .....	35
b. Uji Heteroskodesitas .....	36
c. Uji Multikolinieritas.....	36
4. Uji Hipotesis .....	36
a. Uji t (Parsial) .....	37
b. Uji f (Simultan) .....	37
5. Uji koefisien determinasi .....	38
J. Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian .....	38
<b>BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....</b>	<b>40</b>

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	40
1. Visi dan Misi Perusahaan .....	43
2. Produk dan jasa .....	44
3. Nilai Budaya.....	44
B. Hasil Penelitian .....	45
1. Karakteristik Responden .....	45
a. Berdasarkan jenis kelamin .....	45
2. Uji Instrumen Data .....	45
a. Uji Validitas .....	45
b. Uji Reliabilitas .....	47
3. Uji Analisis Regresi Berganda .....	48
4. Uji Asumsi Klasik .....	50
a. Uji Normalitas .....	50
b. Uji Heteroskedastisitas .....	51
c. Uji Multikolinieritas .....	52
5. Uji Hipotesis .....	52
c. Uji t (Persial) .....	53
d. Uji f (Simultan) .....	54
6. Uji koefisien determinasi .....	55
C. Pembahasan.....	56
<b>BAB V Penutup .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>65</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir .....27



Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Definisi Operasional .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1	Rencana Kegiatan Penelitian .....	39
Tabel 4.1	jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2	Uji validitas .....	46
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas $X_1$ .....	47
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas $X_2$ .....	48
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Y .....	48
Tabel 4.6	Analisi Regresi Berganda .....	49
Tabel 4.7	Uji Normalitas .....	51
Tabel 4.8	Uji heteroskedesitas .....	52
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas .....	52
Tabel 4.10	Uji t (Parsial) .....	53
Tabel 4.11	Uji f (Simultan) .....	54
Tabel 4.12	Uji determinasi .....	55

Perpustakaan UIN Mataram

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 kuesioner
- Lampiran 2 Struktur Bank NTB Syariah KC Pejanggik
- Lampiran 3 Karakteristik Responden
- Lampiran 4 Uji Validitas
- Lampiran 5 Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Uji Normalitas
- Lampiran 7 Uji Heteroskedesitas
- Lampiran 8 Analisis Regresi linear Berganda
- Lampiran 9 Uji t (Persial)
- Lampiran 10 Uji f (Simultan)
- Lampiran 11 Uji Determinasi
- Lampiran 12 Dokumentasi

**PENGARUH WORK STRESS DAN KOMPETENSI SDM BANK  
SYARIAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN  
BANK NTB SYARIAH KC PEJANGGIK**

**Oleh:  
Nurleni  
Nim. 180502020**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kompetensi SDM bank Syariah terhadap produktivitas kinerja karyawan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank NTB syariah KC pejanggik dimana jumlah respondennya dilihat dari kesediaan karyawan tetap Bank NTB Syariah KC pejanggik.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilapangan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara manual. Untuk menganalisis data penelitian menggunakan bantuan SPSS versi 20. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedesitas, uji hipotesis (uji t dan f), uji regresi linear berganda dan uji determinasi ( $R^2$ )

hasil uji t yang pertama peroleh hasil signifikan t pengaruh variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap produktifitas kinerja kariawan (Y) t hitung 2,080 > t tabel 1,672 (sig 0,042), dimana signifikan t lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  di tolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel  $X_1$  (stres kerja) dan Y (produktivitas karyawan), kedua peroleh hasil signifikan t pengaruh variabel kompetensi SDM ( $X_2$ ) terhadap produktifitas kinerja karyawan (Y) t hitung 1,963 > t tabel 1,672 (sig 0,055), dimana signifikan t lebih besar dari  $\alpha = 0,1$  maka  $H_0$  di tolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel  $X_2$  (kompetensi SDM) dan Y(produktivitas karyawan).

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Kompetensi SDM dan Produktivitas kinerja karyaawa*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Di Indonesia, regulasi mengenai Bank syariah tertuang dalam UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah. Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatannya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).<sup>1</sup>

Bank Umum Syariah adalah Bank syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. BUS dapat berusaha sebagai Bank devisa dan Bank Nondevisa. Bank devisa adalah Bank yang dapat melaksanakan transaksi ke luar Negeri atau yang berhubungan dengan mata uang asing secara keseluruhan.

Unit Usaha Syariah adalah Unit kerja dari kantor pusat Bank Umum Konvensional yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor atau unit yang melaksanakan kegiatan Usaha berdasarkan prinsip syariah.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah Bank syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Pada abad ke-12 kata *Branco* merujuk pada meja *counter* atau tempat penukaran uang (*money changer*)<sup>2</sup>. Dengan demikian, menjekaskan bahwa fungsi dasar Bank adalah menyediakan tempat untuk menitipkan uang dengan aman dan menyediakan alat pembayaran untuk membeli barang dan jasa.

Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia kini dapat dikatakan Cukup pesat jika perkembangannya ditilik kembali dari awal mula berdirinya Bank Syariah pertama, yaitu Bank Muamalat pada tahun 1991. Menjawab kebutuhan masyarakat muslim indonesia mengenai sistem layanan perbankan maupun keuangan sesuai dengan prinsip syariah

---

<sup>1</sup> Andri Soemitra, *Bank dan lembaga keuangan Syariah*, (Prenadamedia Group, 2009), hlm 58-59

<sup>2</sup> Rimsky K. Judisseno, *Sisitem Moneter dan Perbankan di Indonesia*, (Jakaerta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), hlm. 92-93

Dengan perkembangannya yang semakin pesat itu bakannya tanpa tantangan. Dengan jumlah Bank Syariah dan Lembaga Keuangan syariah bukan Bank yang semakin bertambah itu memerlukan kesimbangan jumlah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi syariah pula. Sumber daya manusia merupakan bagian strategi yang penting dalam pengembangan perbankan Syariah di Masa depan.

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja keberbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan perkembangan pondasi perusahaan, apabila orang-orang yang berkerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dalam ilmu pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. SDM merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasionalnya suatu Bank. Untuk itu penyediaan sumber daya manusia (*bangkir*) sebagai motor penggerak operasional Bank haruslah di sediakan sebaik mungkin sehingga mereka memiliki kemampuan dalam melakukan transaksi perbankan dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.<sup>4</sup>

Produktivitas tidak berdiri sendiri melainkan berkaitan dengan berbagai variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran motivasi. Jika kita ingin memperbaiki produktivitas, maka pertama-tama yang diperlukan ialah melakukan perubahan fundamental perusahaan. Salah satu perubahan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan tantangan kepada karyawan dalam bekerja. Tantangan ialah membuat dan menerapkan suatu

---

<sup>3</sup> Wilson Bangun, *manajemen Sumber Daya Manusia* PT gelora Askara Pratama, 2012

<sup>4</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), Edisi 1, Cet ke-4, hlm 133

budaya yang mengkombinasikan segi produktivitas dengan segi pertumbuhan manusia. Individu itu bekerja untuk mencapai tujuan dan misi mereka sendiri, maka mereka semakin meningkat kerjanya untuk mencapai kepentingan bersama, yaitu tujuan dan misi organisasi/perusahaan.

Kepemimpinan pasar dan kepopuleran suatu perusahaan akan semakin tergusur oleh perusahaan lain bahkan perusahaan yang baru muncul yang memiliki manajemen pengetahuan yang tepat waktu dan tepat tempat, sesuai dengan tuntutan teknologi, pergeseran persaingan, dan tuntutan pasar. Disinilah karyawan perlu dibina secara bersinambung khususnya tentang mutu SDM. Semakin derasnya arus kompetisi antar bank maka peran karyawan yang berkualitas menjadi sangat strategis. Perusahaan yang mengabaikan unsur mutu SDM akan semakin terpinggirkan. Tidak mungkin produk dan jasa yang bermutu (berdaya saing kuat) akan terjadi tanpa adanya dukungan dari karyawan yang bermutu. Sebagai sebuah perusahaan, bank syariah juga seharusnya sangat memperhatikan aspek SDM ini. Kinerja SDM yang berkualitas tentu sangat erat kaitannya dengan pendidikan dan pelatihan yang pernah dijalani. Pendidikan dan pelatihan yang berkualitas baik akan memiliki peluang lebih besar menghasilkan SDM yang berkualitas tinggi.<sup>5</sup>

Untuk dapat menjalankan strategi tersebut, SDM Syariah haruslah merupakan SDM yang berkualitas dan bermutu serta mau bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh. seperti yang kita ketahui bahwa dalam Islam memandang bahwa bekerja bukanlah semata-mata hanya untuk uang, melainkan lebih dari itu, karena bekerja merupakan bagian dari amaliah yang bernilai ibadah disisi Allah Swt.<sup>6</sup>

Pada penelitian kali ini, peneliti akan melakukan penelitian pada PT. Bank NTB Syariah KC Pejanggik dengan subjek penelitiannya adalah karyawan tetap Bank NTB Syariah KC Pejanggik. Secara umum Perbankan

---

<sup>5</sup> Tri Wikaningrum, "Praktek Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah". Jurnal, Vol. 15 No. 1 (Januari 201), hlm.100

<sup>6</sup> Endah Setyowati, "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," Journal of Islamic Economic, Vol. 4:1 (Februari 2002), hlm. 15

merupakan lembaga usaha yang menghimpun uang/dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, kemudian menyalurkan kembali kepada masyarakat berbentuk kredit atau lainnya agar taraf hidup masyarakat meningkat. Setiap perusahaan tentu memiliki target yang harus dicapai oleh karyawannya. Karyawan yang sebagai suatu model usaha yang besar untuk mengembangkan perusahaan, tentunya harus memiliki kinerja yang cukup baik dari segi pengetahuan, keterampilan, kedisiplinan dan kemampuan. Karena banyak sumber daya manusia yang jauh dibawah ekspektasi perusahaan, dimana sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas pada perusahaan tersebut akan tetapi tidak memiliki semangat kerja yang diinginkan perusahaan sehingga hasil produktivitas pekerjaannya justru tidak baik. Sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir terjadinya stres dalam bekerja dan meningkatkan kompetensi karyawan

Pada Bank NTB Syariah KC Pejanggik terdapat beberapa karyawan yang bukan berasal dari latarbelakang pendidikan ekonomi/Perbankan itu sendiri. Akan tetapi itu semua belum tentu cukup mampu dalam hal meningkatkan produktivitas kinerja. Memiliki kompetensi yang baik serta nilai-nilai keislaman dan ketaqwaan juga tentu harus dimiliki para karyawan Bank NTB Syariah, karena kualitas juga harus sebanding dengan kuantitas yang ada pada karyawan.

Oleh karena itu, penulis sangat tertarik untuk meneliti tentang pengaruh stres kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh stres kerja dan kompetensi SDM pada kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini penulis mengangkat judul **“Pengaruh *Work Stress* dan Kompetensi SDM Bank Syariah terhadap**

## **Produktivitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank NTB Syariah KC Pejanggik)”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu : Apakah *Work stress* dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pejanggik?

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

#### **1. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mencapai sasaran sebagai jawaban dari permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh *Work Stress* dan kompetensi SDM terhadap produktivitas kinerja karyawan Bank NTB Syariah KC Pejanggik

#### **2. Manfaat**

##### **a. Bagi lembaga UIN Mataram**

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai ladang informasi dan teori baru sehingga dapat memperbanyak referensi bagi mahasiswa, terutama mahasiswa Perbankan Syariah

##### **b. Bagi Bank NTB Syariah KC Mataram**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Bank NTB Syariah KC mataram untuk bagaimana meningkatkan Kompetensi SDM nya agar dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan

##### **c. Bagi pribadi peneliti**

Melalui penelitian ini, sehingga pribadi peneliti dapat mengetahui sesuatu hal yang baru tentang SDM bahwasannya SDM itu sendiri mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan karena merupakan motor penggerak dari jalanya suatu kegiatan.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Banyak harapan dari pribadi peneliti semoga penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan/referensi untuk adek-adek/penelitian selanjutnya sebagai refensi tambahan.

#### **D. Definisi Operasional**

Operasional merupakan variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum melakukan analisis. Menentukan instrument, serta mengetahui sumber pengukuran. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana mengukur variabel <sup>7</sup>

**Tabel 1.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Konsep variabel	Sumber
1	Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	Kekhawatiran	Takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan	Maiti dan Bidinge r
		Tekanan	Suatu perasaan tertakan yang dirasakan oleh pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan	

---

<sup>7</sup> I Made laut Mertha jaya, *Metode Peelitian kuantitatif dan kualitatif (teori penerapan dan riset nyata)*, Yogyakarta, 2020. Hlm 65-66

			tuga dan pekerjaanya	
		Frustasi	Rasa kecewa akibat kegagalan didalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan	
2	Kompetensi Sumber Daya manusia (X <sub>2</sub> )	<i>Task achievement</i>	Kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja yang baik	Wibowo
		<i>Relanshi p</i>	Kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhan	
		<i>Personal attribute</i>	Kompetensi intrnsik dan	

			menghubungkan bagaimana orang berfikir, belajar dan berkembang	
		<i>Managerial</i>	Kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan pengembangan orang	
		<i>Leadership</i>	Berhubungan dengan bagaimana cara memimpin untuk mencapai apa yang dimaksud, visi dan tujuan organisasi	
<b>3</b>	Produktivitas Karyawan (Y)	Kemampuan	Untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang	Sutrisno



			<p>karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta professional dalam bekerja</p>	
		<p>Meningkatkan hasil yang dicapai</p>	<p>Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai itu salah satu hal yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati</p>	
		<p>Semangat kerja</p>	<p>Usaha untuk lebih baik dari hari-hari sebelumnya</p>	
		<p>Pengembangan Diri</p>	<p>Dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan</p>	

			dengan apa yang dihadapi	
		Mutu	Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja dari seseorang	
		Efisiensi	Perbandingan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan keseluruhan sumber daya yang digunakan	

Perpustakaan UIN Mataram

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Stres Kerja (*Work Stress*)

###### a) Pengertian Stres Kerja.

Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya. Sehingga jika stres dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatan karena stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang. Dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya

Hidup manusia tidak pernah lepas dari stres, dalam berbagai bentuknya. rutinitas hidup, dan segala problematika hidup, membuat manusia senantiasa mengalami pasang surut stres. Secara alamiah, stres timbul sebagai akibat dari interaksi manusia dengan lingkungannya, karena itu stres merupakan bagian yang wajar dalam kehidupan manusia. Stres adalah suatu keadaan tertekan, baik fisik maupun psikologis.<sup>8</sup> Mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja mungkin mengancam individu, yaitu baik berupa tuntutan dimana individu mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhannya maupun persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Stres dalam bekerja merupakan kasus yang di anggap sudah biasa dalam dunia bekerja. Karena setiap perkajaan dari bawah hingga tingkat manajemen pasti akan ada potensi munculnya stres dalam kerja, baik dari dorongan internal maupun eksternal.

---

<sup>8</sup> Caplin J. P. Terjemahan Kartini Kartono, Kamus Lengkap Psikologi, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1999 ), h. 357

Menurut Hingins dalam Umar, bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan tidak ada dan akibatnya kinerja rendah. Semakin tinggi tingkat stres maka tantangan yang semakin bertambah, maka akan semakin mengakibatkan kinerja bertambah. Tapi jika stres sudah maksimal, tantangan kerja yang lagi bertambah tidak lagi meningkatkan kinerjanya, melainkan menurunnya kinerja. Jadi stres kerja karyawan harus berada di posisi standar maksimal kinerja karyawan.

Stres adalah bagian khas dari wawasan kerja, yang paling sering dikomunikasikan sebagai kekecewaan pekerjaan, namun juga dikomunikasikan dalam keadaan hidup yang solid: kemarahan, ketidakpuasan, *antagonisme*, dan kejengkelan. Lebih banyak reaksi menyendiri juga normal, seperti keletihan dan keletihan (monoton), kelelahan mental (*burnout*), kelemahan, ketidakberdayaan, tidak adanya kepercayaan, tidak adanya energi, dan keadaan pikiran yang putus asa. Perintis mungkin tidak melihat saat pekerja berada di bawah tekanan dengan tingkat stres yang rendah hingga langsung. Penjelasannya adalah bahwa tekanan tingkat ini umumnya berguna dan mendorong eksekusi pekerja yang lebih tinggi. Bagaimanapun, perasaan cemas yang tinggi, bahkan kecemasan yang rendah namun bertahan cukup lama, dapat mengurangi eksekusi pekerja, sehingga diperlukan aktivitas dari para eksekutif. Meskipun ukuran tekanan yang terbatas dapat bermanfaat bagi eksekusi pekerja, jangan berharap bahwa, perasaan cemas yang rendah dipandang oleh perwakilan sebagai hal yang tidak menguntungkan.

Dari sebagian penilaian terhadap angka-angka diatas, penulis dapat menduga bahwa tekanan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi ketegangan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan batas pekerjaannya sehingga akan menimbulkan manifestasi fisik dan mental yang akan sebaliknya mempengaruhi perwakilan. Berdasarkan pada beberapa pendapat Tokoh yang ada di atas dapat

penulis simpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan kerjanya sehingga akan mengakibatkan gejala-gejala fisik dan psikologis yang akan berdampak buruk pada karyawan tersebut.

#### b) Jenis-Jenis Stres

Kajian literatur menyebutkan bahwa stres yang terjadi pada seseorang dapat menjadi hal positif dan negatif. Positif jika menjadikan penderita dapat memobilisasi setiap sumber daya yang dimiliki tubuh untuk bereaksi dengan cepat dan terkendali terhadap situasi apapun. Namun, jika stress juga berlangsung lama maka akan menyebabkan kronis mental. jenis stress di antaranya adalah:

##### 1) Stres Dasar

Kehidupan sehari-hari dapat menjadi stres bahkan saat-saat terbaik sekaligus. Baik yang berurusan dengan pekerjaan rutin di rumah maupun di tempat bekerja. Stres dasar ini mungkin disebabkan oleh berbagai sumber ketegangan pada individual, emosional, tingkat keluarga atau sosial.

##### 2) Stres akut

Reaksi stres akut adalah suatu reaksi tubuh yang menjadi nyata atau ancaman pada kesejahteraan diri seseorang, baik itu fisik atau psikologis

##### 3) Stres kumulatif

Ketika tingkat stres lebih tinggi berkelanjutan penderita dapat menghasilkan respon stres kumulatif atau kronis. Kumulatif dari stres dapat menumpuk, sering kali tidak dikenali, dan berkembang selama periode waktu berjalan.

##### 4) Stres Insiden Kritis

Insiden kritis didefinisikan sebagai peristiwa di luar tentang normal/tiba-tiba dan tidak terduga, membuat hal tidak terkontrol, melibatkan munculnya persepsi akan ancaman terhadap kehidupan dan dapat mencakup unsur-unsur kehilangan fisik atau emosional.

c) Penyebab Stres kerja

Menurut Cooper dan Marshall ada enam kelas stres terkait bisnis:

1) Variabel bawaan di tempat kerja

a. Kondisi kerja

Tempat kerja yang sebenarnya menggabungkan kondisi kerja yang tidak berbeda dan canggung akan menyebabkan penurunan kesejahteraan yang sebenarnya

b. Tanggung jawab

Pekerjaan dapat diklasifikasikan sebagai tanggung jawab kuantitatif, khususnya pekerjaan yang disebabkan oleh jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan secara berlebihan. Sedangkan tanggung jawab subjektif adalah tanggung jawab yang ditimbulkan oleh kesulitan mengerjakan suatu tugas.

c. Pekerjaan Berwibawa

Pekerjaan di asosiasi akan terus terjadi sesuai dengan iklim yang berwibawa, terutama dalam iklim yang membingungkan dan dinamis seperti sekarang ini. Sehingga dapat menghasilkan pengembangan pekerjaan yang membutuhkan kejelasan data

d. Peningkatan profesi

Dalam peningkatan karir dapat membuat seseorang fokus ketika ia merasa tidak adanya keyakinan bahwa semuanya baik-baik saja dari pekerjaannya, Masuk keluar dari dunia kerja, status yang bertentangan, kekecewaan dengan tujuan akhir untuk sampai pada titik tertinggi dari profesi organisasi.

e. Desain dan Lingkungan Resmi

Konstruksi hierarkis memungkinkan individu kehilangan karakter, kemandirian, dan kesempatan individu. Sementara lingkungan hierarki memungkinkan seseorang untuk mengambil bagian lebih banyak dalam navigasi

f. Hubungan dengan Asosiasi

Hubungan dengan atasan, bawahan dan rekan kerja merupakan upaya yang harus ditetapkan dengan menjalin kerjasama dan membina hubungan yang baik agar mencapai tujuan organisasi. Hal ini dilakukan dengan mencoba menerima orang lain apa adanya.

g. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Ketidakseimbangan antara kehidupan internal perusahaan dan kehidupan luar perusahaan yang menyebabkan seorang karyawan stress

d) Dampak Stres kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Jacinta ([www.Epsikolegi.com](http://www.Epsikolegi.com)) tekanan kerja dapat memiliki hal-hal atau efek yang menyertai:

1. Efek pada organisasi

- a. Terjadinya kegaduhan, hambatan baik dalam kegiatan administrasi maupun pekerjaan
- b. Mengganggu latihan kerja biasa
- c. Tingkat kegunaan berkurang
- d. Berkurangnya gaji dan tunjangan organisasi

2. Efek pada orang-orang

a. Kesejahteraan

Masalah yang muncul karena berat badan pada kesehatan termasuk masalah perut, penyakit jantung, hipertensi, maag, sensitivitas dan beberapa penyakit lainnya.

b. Mental

Konsekuensi dari tekanan mental yang tertunda menyebabkan kekhawatiran dan ketegangan yang konsisten, yang disebut tekanan berkelanjutan. Tekanan konstan secara bertahap memakan dan melenyapkan tubuh, jiwa dan seluruh keberadaan korban

c. Komunikasi relasional

Seseorang yang cemas akan lebih sensitif dari pada tidak didorong. orang. Efek dari tekanan termasuk membingungkan suatu keadaan, pembayaran dan penilaian, analisis, nasihat dan perilaku orang lain. Ini mendorong kesengsaraan, kehilangan perasaan, keyakinan diri dan kepercayaan diri<sup>9</sup>

## 2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka yang mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi sumber daya manusia juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Karena itu dibutuhkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan dan juga dapat meningkatkan kompetensi personal yang terlibat didalamnya.

Kompetensi berasal dari kata kompeten yang berarti cakap (mengetahui), berkuasa (memutuskan atau menentukan), sedangkan kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu).<sup>10</sup>

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh dan kompeten. Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh

---

<sup>9</sup> Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* Alih Bahasa V. A Yuwono (Yogyakarta : CV Andi, 2006), h. 148

<sup>10</sup> Tim penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga* (Departemen Pendidikan Nasional: Balai Pustaka), Hlm. 586



membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan karena jika sumber daya dalam perusahaan itu kurang maka tingkat kualitas dari suatu perusahaan ini akan menurun pula.

Semua Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human recourse*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dnegan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya)

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasa, rasio, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut terpengaruh terhadap upaya organisasi dan mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi<sup>11</sup>.

Kompetensi adalah bakat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik. Rendahnya kinerja yang masih memerlukan perbaikan di asumsikan karena adanya beberapa faktor yang dapat memperbaiki kinerja karyawan, antara lain: keinginan, pengetahuan, dan keterampilan, iklim, dukungan, penghargaan, kompetensi, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, dan tingkat pendidikan.<sup>12</sup> Maka dari itu sumber daya manusia yang berkompeten disegala bidang sangatlah diperlukan, mengingat makin majunya teknologi dijamin skarang maka yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, dan

---

<sup>11</sup> Tri Wikaningrum, “praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah”, *jurnal siasat Bisnis*, Vol.15 No. 1 (Januari, 2011), Hlm 100

<sup>12</sup> Leni Rohida, *pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya manusia*, *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol. 6, No. 1, (Oktober, 2018) Hlm. 117

responsif Terhadap perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar sebuah perusahaan dapat terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu sumber daya manusia yang berkompeten tidak dapat ditunda lagi.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga diperlukan pengembangan agar mencapai kinerja yang memuaskan.<sup>13</sup> Dari beberapa jurnal yang pernah saya baca yang membahas tentang kompetensi SDM, hampir 100% menyatakan bahwa kompetensi SDM secara signifikan sangatlah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

a. Pengalaman

Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja berapa jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dikerjakan atau dilakukan dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatannya tersebut

b. Kreativitas

Dengan adanya kreativitas yang muncul dapat membantu mencapai hasil yang luar biasa ditempat kerja dalam tim atau untuk diri sendiri. Kreativitas menjadikan orang lebih kompetitif, produktif, dan efektif

c. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan

---

<sup>13</sup> Agus Sunarmo, Rini Widianingsih, Umi Pratiwi, Taufik Hidayat, *Penerapan Prinsip-prinsip GoodGovernment Governance, system pengendalian Intern pemerintah, dan Kompetensi SDM terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Daerah*,jurnal Analisa Bisnis Ekonomi, Vol. 16, No. 1, (April, 2018) Hlm. 12

dan perhatian individu dari atasan dapat mempunyai pengaruh yang positif terhadap bawahan<sup>14</sup>

Peran Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan peerjaan itu sendiri. Mengingat pentingnya peransumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, SDM sebagai factor penentu organisasi atau perusahaan makan kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut.

Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki dan pada akhirnya akan menentukan kualitasn kompetitif perusahaan itu sendiri.

Kompetensi kerja memang sangat menentukan kemampuan saing perusahaan, terutama dalam menyandarkan kekuatannya pada *profesionalisme* orang yang terjadi pada perusahaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan peketahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuanyang dicirikan oleh *profesionalisme* dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Terdapat beberapa macam Kompetensi Sumber daya manusia

- a. *task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Seperti berorientasi pada hasil, mengelolah kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbankan berkelanjutan, dan keahlian tekhnis
- b. *relansionship* merupakan ketegori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhanya. Yang meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan,

---

<sup>14</sup> Afrilya, Bram, *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan penempatan Terhadap Komitmen Organisasi PT, Wahana Meta Riau di Pekanbaru*. Jom Fekom, Vol. 4, Hlm 29

kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya

- c. *personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* ini merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual
- d. *managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi managerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengemabngan orang lain.
- e. *Leardership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai apa yang dimaksud, visi dan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut, dengan meliputi : kepemimpinan *visioner*, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud dasar-dasar dan nilai-nilai perusahaan atau organisasi.<sup>15</sup>

### 3. Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tersebut. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang di hasilkan suatu

---

<sup>15</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja.*, Hlm. 276

proses. Biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Secara Umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*), menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah dalam Zulkifli mengemukakan, bahwa produktivitas adalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas.<sup>16</sup>

Menurut Hasibuan, produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dan *input* (masukan). Produktivitas akan naik jika ada peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Semakin baik efisiensi semakin naik pula produktivitasnya. Peningkatan dan perbaikan system kerja termasuk di dalamnya teknik kerja juga akan meningkatkan produktivitas. Tidak kalah pentingnya yaitu kompetensi sumber daya manusia. Semakin baik atau meningkat kompetensi yang dimiliki oleh pekerja akan mampu meningkatkan produktivitasnya.<sup>17</sup>

Menurut Sutrisno, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan, untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta *professionalisme* mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang di capai, berusaha meningkatkan hasil yang di capai karena hasil merupakan sala satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerja tersebut.
- c. Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin

---

<sup>16</sup> Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: April 2018), hlm. 341

<sup>17</sup> *Ibid...*, hlm. 341

- d. Pengemabangan diri, ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi
- e. Mutu, ini merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pagawai.
- f. Efisiensi merupakan perbandingan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan keseluruhan sumber daya yang digunakan.<sup>18</sup>

Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakan oleh individu atau kelompok, yang menurut Siagian, di katakan bahwa ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.<sup>19</sup>

Kerja produktivitas memerlukan persyaratan lain sebagai faktor pendukung , yaitu:

- a. Kemauan kerja yang tinggi
- b. Kamampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman
- c. Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum
- d. Jaminan sosial yang memadai
- e. Komdisi kerja yang manusiawi
- f. Hubungan kerja yang harmonis

Produktivitas tenaga kerja sangat penting untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, terutama ketika semakin sulit untuk mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi tanpa adanya lebih banyak investasi. Oleh karena itu peningkatan produktivias tenaga kerja merupaak faktor penting

---

<sup>18</sup> Maludin Panjaitan, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Poduktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Manajemen, Vo:, 3, No. 2, P. 1-5 (Medan, Oktober 2017), Hlm. 3

<sup>19</sup> Desi Rahmawati, *Pengaruh Motivasi Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*, Vol.1 No. 1 (2018) Hlm. 8

dalam pencapaian produktivitas tenaga kerja di masa yang akan mendatang.

Produktivitas tenaga kerja dunia dapat di ukur dari nilai dolar rata-rata yang dapat dihasilkan pekerja per jam. Hal ini digunakan sebagai patokan internasional terkait tingkat produktivitas yang dimiliki oleh tenaga kerja yang merupakan sumber daya manusia pada setiap Negara.

20

Faktor-faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kerja yang dicapai seseorang. Situasi yang mendukung misal adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruang yang tenang, pengakuan atas pendapatan rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan karyawan dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi dari pada kondisi kerja yang tidak mendukung dimana terdapat pemimpin yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan, tentu akan menimbulkan kinerja karyawan yang rendah dan tidak stabil.<sup>21</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas berkaitan dengan proses menghasilkan barang atau produk. Beberapa faktor yang dapat mendukung produktivitas antara lain adanya kemauan dari pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Apabila perusahaan salah menempatkan karyawannya akan berakibat kurang baik bagi perusahaan. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan penghasilan yang menandai akan membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.<sup>22</sup>

Menurut Susilo, ada beberapa cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

---

<sup>20</sup> Khatim Fadhli, Mukhibatul Khusnia, *Manajemen Sumber Daya Manusia(Produktivitas Kerja)*, maret 2021, Hlm. 15-16

<sup>21</sup> *Ibid*....., Hlm. 8

<sup>22</sup> Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: April 2018), hlm. 345

- a. Menuliskan rencana kerja
- b. Menuliskan aktivitas yang harus dihindari
- c. Melakukan pemanasan
- d. Focus pada apa yang dikerjakan
- e. Tetapkan batas waktu
- f. Tandai pekerjaan yang telah selesai
- g. Menentukan waktu istirahat
- h. Belajar membaca cepat
- i. Mengetik lebih cepat
- j. Patuhi peraturan

Berdasarkan uraian tersebut karyawan dapat mengetahui langkah-langkah atau cara dalam meningkatkan produktivitas sebagai karyawan. Hal ini tentunya akan mengembangkan kemampuan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, manakala karyawan melakukan pekerjaan secara lebih teratur dan terencana.<sup>23</sup>

Pengukuran produktivitas kinerja karyawan menurut system hasil fisik perorangan/perorang atau per jam kerja orang diterima secara luas. Dari sudut pengawasan harian, pengukuran –pengukuran hasil pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan:

- a. Adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda
- b. Setiap orang terspesialisasi pada bidangnya masing-masing, sehingga dalam memproduksi barang bisa jadi hanya bagian kecil dari suatu produk.

Metode pengukuran produk dikaitkan dengan banyaknya produk per jam, hari, atau perbulan/tahun. Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat

---

<sup>23</sup> *Ibid*...., hlm. 346



dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.<sup>24</sup>

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Herdianti Husain	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan tata usaha negara makassar	Pada penelitian Herdianti sampel yang digunakan sebanyak 45 orang dengan populasi 82. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah metode hitungan slovin dengan presentasi pengaruhnya adalah $15,321 > 2,017$ sedangkan pada penelitian kali ini jumlah responden sebesar 60 orang dengan menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Dengan presentasi pengaruhnya $2,080 > 1,672$ dan itu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan dan hasilnya signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

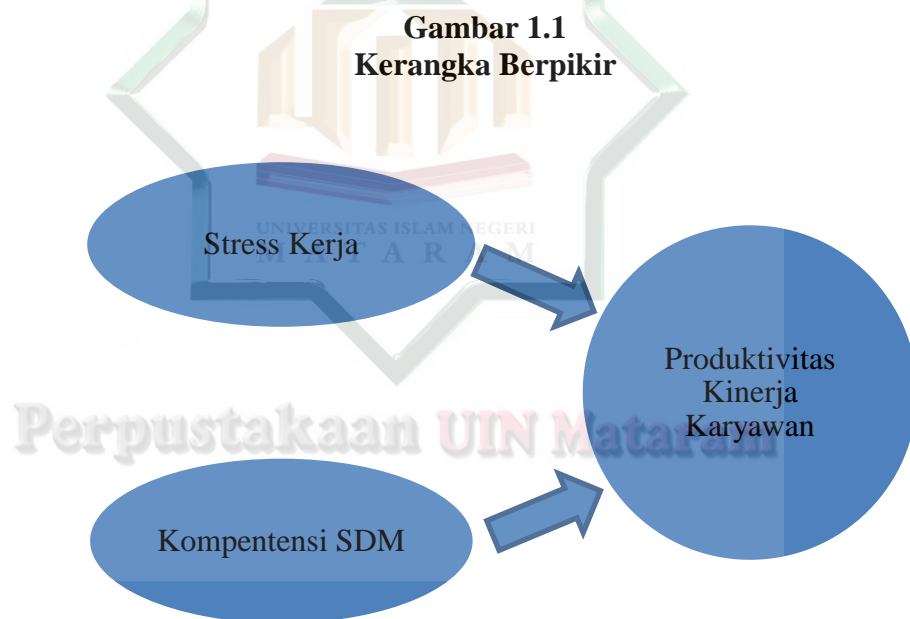
<sup>24</sup> Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: April 2018), hlm. 348

2	Muthi'ah Patuan Harahap	Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pengembangan kota Medan	Dalam penelitian Muthi'ah jumlah responden yang di pake adalah 73 orang dengan presentase 38 laki-laki dan 35 orang perempuan dengan besar presentasi pengaruh adalah $58,117 > 2,74$ dan nilai signifikat yaitu $0,000 < 0,051$ sedangkan penelitian sekarang dengan responden 60 orang dengan presentasi pengaruh nya $1,963 > 1,672$ sehingga $H_0$ ditolak dan terdapat pengaruh	Sama-sama meneliti tentang pengaruh stres kerja dan kompetensi SDM terhadap produktivitas kinerja karyawan dan menuai hasil yang sama dan itu sama-sama berpengaruh
3	Engga Mardiana Safa'ah	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan di BMT Arsyada kantor cabang Gaya baru VIII	Pada penelitian yang dilakukan oleh Engga Mardiana teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan metode wawancara, pengukuran kinerja karyawan tidak menggunakan uji-uji yang biasa dipake oleh peneliti lain sedangkan penelitian sekarang ada banyak uji yang digunakan dalam	Pada penelitian Engga Mardiana menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan selaras dengan penelitain yang sekarang dan itu sama mempunyai pengaruh

			mengukur pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan tersebut.	
--	--	--	--	--

## B. Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran, kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori saling berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik adalah yang menjelaskan secara teoritis mengenai hubungan antara variabel *independen* dan *dependen*<sup>25</sup>



Dari gambar kerangka Berpikir di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh Stress kerja dan Kompetensi sumber daya Manusia terhadap produktivis kinerja karyawan. Variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) yaitu produktivitas kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel yang

<sup>25</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&B*, (Bandung: CV Alfabeta, 2016), Hlm.60

mempengaruhi (variabel bebas) yaitu stres kerja (X1) dan kompetensi SDM (X2).

### C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang terdapat pada rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>26</sup>

1. Apakah *Work stress* dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank NTB Syariah kantor cabang Mataram

Ho1 : Tidak ada pengaruh *works stress* dan kompetensi SDM terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT Bank NTB Syariah KC Mataram

Ha1 : Terdapat pengaruh *Works stress* dan Kompetensi SDM terhadap Produktivitas Kinerja Karyawa PT Bank NTB Syariah KC Mataram

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

---

<sup>26</sup> Elvinarno Ardianto, *Metode Penelitian untuk public Relations Kuantitatif dan kualitatif*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2010), Hlm. 21

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus yaitu penelitian yang menelaah suatu kasus yang di lakukan secara intensif, detail, dan mendalam<sup>27</sup>. Sehingga perlu di lakukan analisis secara tajam terhadap berbagai faktor yang terkait dengan kasus tersebut, yang akhirnya memperoleh kesimpulan yang jelas dan kongkrit.

#### A. Jenis dan Pendekatan penelitian

##### 1. Jenis Data

Data adalah segala fakta atau keterangan tentang suatu yang dapat di jadikan bahan untuk menyusun dan menghasilakan informasi.<sup>28</sup> Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif dimana maksudnya adalah data yang di nyatakan dalam bentuk skor atau angka<sup>29</sup> yang telah di olah dari jawaban-jawaban yang di peroleh dari kuesioner atau angket yang telah di berikan kepada objek penelitian.

##### 2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif sering di pandang sebagai antitesis atau lawan dari penelitian kualitatif, walau sebenarnya berbeda,an kualitatif dan kuantitatif tersebut agak menyesatkan banyak penelitian kuatitatif tertarik mempelajari aspek-aspek kualitatif dari fenomena. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang di gunakan untuk melakukan penelitian pada populasi dan sampel. Pengmpulan data dan tekhnis analisis data yang bersifat statistik atau angka dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di

---

<sup>27</sup> Suwardjono dan Basrowi, *Manajemen Penelitian Sosial*, (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), Hlm 115

<sup>28</sup> Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik Dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016) hlm 6

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif.....*, hlm 40

tetapkan<sup>30</sup>. Data yang di gunakan adalah data primer yang merupakan data yang di kumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumbernya.<sup>31</sup>

## B. Populasi dan sampel

### 1. Populasi

Adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karkteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti utuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap Bank NTB Syariah KC Pejanggik

### 2. Sampel

Adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, minsalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu harus betul-betul representatif.<sup>32</sup> Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh dimana sampel ini merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan semua menjadi sampel yaitu semua data dari data sekunder dan data primer dengan populasi adalah seluruh karyawan tetap Bank NTB Syariah KC Pejanggik.

## C. Waktu dan Tempat Penelitia

### 1. Waktu

Sebelum melakukan penelitian secara menyeluruh terlebih dahulu peneliti melakukan observasi dimana tujuannya untuk mengetahui konsep dan dasar-dasar yang akan kita teliti selanjutnya. Peneliti melakukan observasi pada awal desember dengan salah satu karyawa Bank NTB Syariah KC Pejanggik.

---

<sup>30</sup> Sugiyono, *Metodologi Peelitian Kuantitatif...*, hlm 40

<sup>31</sup> Nar Herhyanto, *Statistik Pendidikan*, (Banten:PT Prata Sejati Mandiri, 2019) Hlm 2

<sup>32</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk penelitian* (Bandung, 2019) hlm 62

## 2. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank NTB Syariah KC Pejanggik

## D. Variabel penelitian

### 1. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain(varibel independen), sering di sebut dengan variabel output, kriterial, dan konsekuensi. Dalam bahasa indonesia sering di sebut variabel terikat.<sup>33</sup>

Y : Produktivitas Kinerja Karyawan

### 2. Variabel independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa indonesia sering di sebut variabel bebas.<sup>34</sup> Variabel independen yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut

X<sub>1</sub> : Stres Kerja

X<sub>2</sub> : Kompetensi Sumber Daya Manusia

Dalam penelitian kuantitatif ini terdapat pengaruh variabel terhadap objek yang di teliti antara variabel *dependen* dan *independen*

## E. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan strategis yang dipilih oleh penelitian untuk mengintegritaskan secara menyeluruh komponen riset dengan cara yang logis dan sistematis untuk membahas dan menganalisis mengenai apa yang menjadi titik fokus penelitian.

---

<sup>33</sup> *Ibid.*,

<sup>34</sup> *Ibid.*

## F. Instrumen/Alat dan Bahan Penelitian

Instrumen adalah alat yang digunakan sebagai pengumpulan data pada suatu penelitian, bisa berupa kuesioner, sehingga skala pengukuran instrumen yaitu menentukan sesuatu yang diperoleh, sekaligus jenis data, atau tingkat data. Apakah data tersebut berjenis nominal, interval, ordinal, dan rasio.<sup>35</sup>

Penerapan skala ada bermacam-macam sesuai dengan jenis data yang digunakan, misalnya skala likert, skala Guttman, skala semantic *Differentials*, skala *Bogardus*, dan skala *thurstone*.<sup>36</sup>

Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert, dimana skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala likert mempunyai 2 (dua) bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2,1. Sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1,2,3,4,5. Bentuk jawabannya terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.<sup>37</sup>

### 1) Pernyataan positif:

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

---

<sup>35</sup> Sofyan siregar, *statistik parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi askara, 2017), hlm. 50

<sup>36</sup> *Ibid...*, hlm. 50

<sup>37</sup> *Ibid...*, hlm. 50



## G. Teknik pengumpulan data.

Pengumpulan data merupakan pekerjaan yang terpenting dalam sebuah penelitian. Pengumpulan data juga adalah cara yang digunakan oleh penelitian untuk mengumpulkan data penelitian.<sup>38</sup>

### 1. Wawancara (*interview*)

Wawancara di gunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui berapa responden yang akan di teliti.<sup>39</sup> Dalam penelitian ini peneliti melakukan akan wawancara dengan karyawan pada PT.Bank NTB Syariah KC Pejanggik

### 2. Angket (*Kuesioner*)

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis melalui sosial media dengan menggunakan link atau secara tertulis dengan langsung kepada responden. Angket juga dikatakan juga dengan kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa, terencana, dan terstruktur, digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif yang digali dari responden.<sup>40</sup>

## H. Teknik analisis data

Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dimana data yang di peroleh di analisis, sehingga di peroleh di berbagai gambaran<sup>41</sup> yang menunjukkan keputusan karyawan untuk bekerja di bank. Selain itu juga menggunakan analisis statistik, karena data yang di hasilkan berupa angka.

---

<sup>38</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2010), hlm. 222-223

<sup>39</sup> Nar Herhyanto, *statistic Pendidikan....*, hlm 137

<sup>40</sup> Ahmad Tanzeh, *Metode Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 83-84

<sup>41</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk penelitian....*, hlm 29

## 1. Uji instrumen data

### a) Uji validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur suatu uji validitas ini di gunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuesioner yang di susun mampu menggambarkan yang sebenarnya dari variabel penelitian. Sebuah instrumen di katakan valid apabila nilai koefisien korelasi  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .<sup>42</sup> Semakin tinggi indeks validitasnya, maka akan semakin akurat data yang di hasilka.

### b) Uji Reliabilitas

Reliabel adalah intrumen yang bila digunakan beberapa kali untk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suau alat ukur dapat dipercaya<sup>43</sup>. Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah intrumen, dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paking tidak oleh responden yang sama.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan dari satu variabel bebas atau predictor. Pada dasarnya regresi berganda adalah model prediksi atau peramalan dengan menggunakan data berskala interval atau rasio serta terdapat dari satu predictor. Skala data yang dimaksud adalah pada semua variabel terutama variabel terikat.

Model regresi linear berganda dapat dutuliskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

<sup>42</sup> Danang sunyonto, *Praktik SPSS Untuk Kasus*, (Yogyakarta:Nuha Medika, 2011) hlm

<sup>43</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuanitatif.....*, hlm 121

$Y$  = Produktivitas Kinerja Karyawan

$\beta_1$  = Koefisien Regresi linear berganda antara  $X_1$  dan  $Y$

$\beta_2$  = Koefisien Regresi linear berganda antara  $X_2$  dan  $Y$

$X_1$  = Stres kerja

$X_2$  = Kompetensi Sumber daya Manusia

$\alpha$  = Konstanta

$e$  = Error

Analisis tersebut digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara individual atau parameter:

- a) Menguji pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas Kinerja karyawan ( $Y$ ) Bank NTB Syariah KC Mataram

$$\text{Persamaan : } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

- b) Menguji pengaruh kompetensi SDM ( $X_2$ ) terhadap produktivitas Kinerja karyawan ( $Y$ ) Bank NTB Syariah KC Mataram

$$\text{Persamaan : } Y = \alpha + \beta_2 X_2 + e$$

- c) Menguji pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi SDM ( $X_2$ ) terhadap produktivitas Kinerja karyawan ( $Y$ ) Bank NTB Syariah KC Mataram

$$\text{Persamaan : } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

### 3. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependendan independen yang digunakan oleh peneliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah

data tersebut berdistribusi normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode analisis grafik.<sup>44</sup>

b) Uji Heteroskedesitas

Heteroskedesitas menguji terjadinya apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>45</sup>

c) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel bebas (X) yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi linear. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan Nol. Jelas multikolinieritas adalah suatu kondisi yang menyalahi asumsi regresi linear.

4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah prosedur yang didasarkan pada sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar sehingga hipotesis tersebut diterima, atau

---

<sup>44</sup> Anton Bawono,

*Multivariate Analisis Dengan SPSS*, (Salatiga: STAIN salatiga Press, 2006), hlm 174

<sup>45</sup> Agus Tri Basuki Dan Pratowo, *Analisis Regresi dalam Penelitian ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi Spss & Eviews)* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2016), hlm. 63

hipotesis tersebut tidak wajar sehingga harus ditolak.<sup>46</sup> Jika hipotesis awal dari hasil uji diterima dan menolak hipotesis kedua (hipotesis alternatif), berarti pernyataan awal benar. Namun sebaliknya, jika hipotesis awal ditolak dan hipotesis kedua diterima, berarti pernyataan awal tidak benar dan yang benar adalah pernyataan kedua.<sup>47</sup> Terdapat dua uji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

a) Uji t (*Parsial*)

Pengujian t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).<sup>48</sup> Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel *independen* secara parsial atau individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* pada tingkat signifikan 0,05 (5%). Uji ini dilakukan dengan syarat sebagai berikut:

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b) Uji F (*simultan*)

Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan, yaitu membandingkan antara  $F_{hitung}$  (*F rasio*) dengan  $F_{tabel}$ .<sup>49</sup> Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya, bahwa variabel *independen* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*

---

<sup>46</sup> Suharyadi dan Purwanto, *statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: salemba Empat, 2009), hm. 82

<sup>47</sup> Danang Sunyoto, *Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.

1

<sup>48</sup> *Ibid.*, hlm. 119

<sup>49</sup> Danang Sunyoto, *Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi.....*, hlm. 123

- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, bahwa variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan kemampuan variabel *dependen*. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.<sup>50</sup> Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel *dependen* yang dijelaskan oleh variabel *independen*. Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel *dependen* yang dapat dijelaskan oleh variabel *independen*.<sup>51</sup> Untuk nilai koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien korelasi

#### I. Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan peneliti membuat jadwal agar dalam menyusun karya hasil penelitian lebih terarah dan memudahkan dalam kegiatan penelitian serta menunjukkan apa yang harus dilakukan memberikan motivasi bagi peneliti untuk mencapai target dalam penyelesaian skripsi dan perkuliahan tepat waktu. Berikut ini alur jadwal penelitiannya:

---

<sup>50</sup> Wiratma, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, hlm. 228

<sup>51</sup> *Ibidi*..., hlm. 228

**Tabel 3.1**  
**Rencana Kegiatan Penelitian**

No	Tahap Penelitian	2021		2022									
		Bulan											
		11	12	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	Bimbingan Proposal	√		√									
2	Seminar Proposal				√								
3	Revisi Proposal				√								
4	Pengumpulan data/penelitian					√							
5	Penyusunan Bab IV dan V					√							
6	Bimbingan Skripsi					√	√	√					
7	Sidang skripsi												
8	Revisi Skripsi, pengesahan dan penyerahan							√					

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat (Bank NTB) adalah Bank milik Pemerintah Propinsi Nusa Tenggara Barat bersama-sama dengan pemerintah Kota/ kabupaten se-Nusa Tenggara Barat. Bank NTB Syariah didirikan dan mulai beroperasi pada tanggal 5 Juli 1964 berdasarkan:

1. Peraturan Daerah Propinsi Nusa Tenggara Barat No.06 Tahun 1963 tentang Pendirian Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat, beserta beberapa perubahannya
2. Disempurnakan dengan Peraturan Daerah Propinsi Nusa Tenggara Barat No.08 Tahun 1984 tentang Bank Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat
3. Kemudian dirubah kembali dengan Peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat No. 01 Tahun 1993 tentang Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat.
4. Perubahan Bentuk Hukum Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat tanggal 19 Maret 1999.

Persiapan pendirian Bank NTB Syariah dilakukan oleh Bapak H.Muhammad Syareh, SH yang kemudian menjadi Direktur Utama pertama Bank NTB Syariah. Dan seiring dengan berjalannya waktu sesuai dengan periode masa jabatan hingga saat ini tahun 2021 Bapak H. Kukuh Rahardjo sebagai Direktur Utama untuk periode tahun 2018-2022.

Perubahan Bentuk Hukum Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat tanggal 19 Maret 1999. Peraturan dan perundang-undangan yang berkaitan dengan perubahan status tersebut antara lain:



1. Berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat 1 Nusa Tenggara Barat No. 07 Tahun 1999 tentang Perubahan Bentuk Hukum Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat tanggal 19 Maret 1999
2. Lembaran Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Nusa Tenggara Barat No.05 tanggal 21 April 1999
3. Akta Pendirian No.22 tanggal 30 April 1999 dihadapan Samsaimun,SH pengganti Abdullah,SH., Notaris di Mataram
4. Surat pengesahan Menteri Hukum Dan Hak Azasi Manusia RI dengan Surat Keputusan No.C.8225.HT.01.01.Th.99 tanggal 5 Mei 1999
5. Akta pendirian/Anggaran Dasar tersebut telah dirubah sesuai Akta Perubahan No. 03 tanggal 03 Maret 2008, dibuat dihadapan Fikry Said, SH., Notaris di Mataram
6. Persetujuan Menteri Hukum Dan Hak Azasi Manusia RI sesuai Surat Keputusan No.AHU.30716.AHA.01.02 tahun 2008 tanggal 6 Juni 2008
7. Akta pendirian/Anggaran Dasar tersebut terakhir dirubah dengan Akta Nomor 53 tanggal 9 Desember 2011 dibuat dihadapan Fikry Said, SH., Notaris di Mataram
8. SK Menteri Hukum dan HAM RI Tanggal 11 Januari 2012 Nomor: AHU-01707.AH.01.02 Tahun 2012 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar PT Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Barat

Sesuai hasil keputusan Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 13 Juni 2016 yang menyetujui PT Bank NTB Syariah melaksanakan konversi menjadi Bank NTB Syariah memberikan harapan baru bagi penguatan ekonomi kerakyatan yang berkeadilan di Nusa Tenggara Barat. Sesuai keputusan tersebut proses konversi Bank agar dilaksanakan melalui kajian komprehensif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Alhamdulillah, proses konversi yang membutuhkan waktu selama hamper 2 (tahun) melahirkan Bank NTB Syariah resmi melakukan kegiatan operasional sesuai prinsip-prinsip syariah pada tanggal 24 September 2018, sesuai Keputusan Anggota Dewan Komisiner

Otoritas Jasa Keuangan Nomor : Kep-145/D.03/2018 tentang Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional menjadi Bank Umum Syariah PT Bank NTB Syariah menetapkan bahwa memberikan izin kepada PT Bank NTB Syariah yang berkedudukan di Mataram untuk melakukan perubahan kegiatan usaha Bank Umum Konvensional menjadi Bank Umum Syariah dengan nama PT Bank NTB Syariah

Didirikan dengan tujuan untuk dapat menjadi Bank Syariah yang amanah, terkemuka dan pilihan masyarakat, memberikan semangat lebih bagi Bank NTB Syariah untuk dapat terus menyediakan layanan perbankan syariah untuk membantu masyarakat dalam transaksi perbankan syariah serta meningkatkan perekonomian daerah di Nusa Tenggara Barat.

Model bisnis yang telah disusun, merumuskan segmen bisnis utama Bank dan bagaimana Bank bisa mewujudkan visi, misi, dan sasaran bisnisnya. Sebagaimana tercermin dalam visi Bank untuk menjadi Bank Syariah yang amanah, terkemuka dan pilihan masyarakat. Visi ini akan diwujudkan oleh Bank dengan memberikan solusi keuangan yang menyeluruh kepada nasabah sehingga Bank dapat menjadi partner keuangan nasabah sepanjang masa, serta mencapai nilai tambah yang bermanfaat bagi seluruh stakeholder yaitu nasabah, investor, karyawan, komunitas, dan industri keuangan

Seiring dengan berjalannya waktu, Bank NTB Syariah terus berkembang hingga saat ini memiliki Kantor yang berjumlah 49 kantor yang terdiri dari 1 kantor pusat, 12 kantor cabang, 23 kantor cabang pembantu, 6 kantor kas dan 7 kantor pelayanan. Guna mendukung kualitas pelayanan Bank NTB Syariah 203 ATM yang tersebar diseluruh kota/Kabupaten se-NTB. Bank NTB Syariah didukung oleh karyawan dan karyawan sampai dengan 31 Desember 2020 berjumlah 1.265 orang.

## 1. VISI dan MISI PT Bank NTB Syariah

### a. Visi Bank NTB Syariah

- 1) Menjadi Bank Umum Syariah yang Amanah, Terkemuka, dan Pilihan Masyarakat dengan penjelasannya sebagai berikut:
  - a) **Amanah:** Seluruh sistem pengelolaan Bank NTB Syariah Syariah dilakukan dengan amanah, artinya dana yang ditempatkan oleh nasabah akan dipelihara dan dijaga, agar sampai kepada yang berhak, dan akan memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*).
  - b) **Terkemuka:** bermakna sebagai bank syariah yang berpengaruh dalam industri perbankan, dikenal secara luas, selalu siap menghadapi perubahan-perubahan, dan mengutamakan pemenuhan kebutuhan pelanggan melalui layanan prima.
  - c) **Pilihan Masyarakat:** bermakna sebagai bank syariah yang memiliki kinerja unggul, dan citra yang baik, serta memberikan kontribusi dan mendorong pertumbuhan perekonomian pelanggan dan masyarakat, terutama masyarakat NTB.

### b. Misi Bank NTB Syariah

- 1) Memberikan layanan prima dan menyediakan produk perbankan syariah yang inovatif sesuai kebutuhan nasabah
- 2) Mengembangkan Sumber Daya Insani yang profesional dan sejahtera melalui penerapan sistem berbasis kinerja yang konsisten
- 3) Memperluas cakupan layanan untuk akses dan bertransaksi melalui penerapan teknologi yang handal
- 4) Memberikan kontribusi maksimal kepada pemegang saham dan meningkatkan peran kepedulian sosial.
- 5) Mendorong pertumbuhan perekonomian daerah.

## **2. Produk dan Jasa Bank NTB Syariah KC Pejanggik**

Giro iB Amanah merupakan simpanan yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan cek, bilyet giro, atau sarana pemerintah pembayaran lainnya yang dipersamakan dengan itu. Giro iB Amanah mengedepankan fitur yang menarik, menghadirkan kemudahan dan keamanan transaksi keuangan.

### **a. Akad**

- a) Wadi'ah yad Dhamanah
- b) Mudharabah Muthlaqah

### **b. Manfaat**

- 1) Giro untuk perorangan, koperasi, yayasan, dan badan hukum
- 2) Penarikan dan penyetoran dapat dilakukan diseluruh cabang/cabang pembantu Bank NTB Syariah se-NTB dan Surabaya
- 3) Penarikan dilakukan menggunakan cek dan bilyet giro (BG)
- 4) Cek dan BG dapat digunakan sebagai alat pembayaran
- 5) Mendapat bagi hasil kompetitif (untuk akad mudharabah)

## **3. Nilai Budaya Dan Perilaku Utama**

### **a. Nilai Budaya**

- 1) Menjalankan Amanah dan Etika Syariah.
- 2) Memiliki Integritas dan Etos Kerja
- 3) Melakukan Penyempurnaan Berkelanjutan
- 4) Melaksanakan Sinergi dalam Mencapai Tujuan

### **b. Perilaku Yang paling Diutamakan**

- 1) Jujur dan Ikhlas
- 2) Santun dan Ramah
- 3) Kompeten dan Bertanggung jawab
- 4) Disiplin dan Konsisten
- 5) Tangguh dan Berdedikasi
- 6) Kreatif dan Inovatif
- 7) Selalu Belajar dan Mengembangkan Diri
- 8) Empati dan Proaktif

- 9) Produktif dan Dinamis
- 10) Harmonis dan menghargai Keragaman

**B. Hasil Penelitian**

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung (offline) kepada responden. Penyebaran kuesioner tersebut dilakukan kepada seluruh karyawan tetap Bank NTB Syariah KC Pejanggik.

1. Karakteristik Responden

Responden-responden tersebut dapat dikategorikan karakteristiknya berdasarkan jenis kelaminnya. Adapun penjabarannya sebagai berikut:

Berdasarkan data primer yang telah diolah serta dari hasil analisis dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Bank NTB Syariah KC Pejanggik

**Table 4.1**  
**Jenis kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	32	53.3	53.3	53.3
Valid PEREMPUAN	28	46.7	46.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Dari table diatas dapat kita lihat bahwamayoritas dari reponden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 32 orang responden dengan presentase 53,3%, sedangkan sisanya adalah reponden perempuan sebanyak 28 responden dengan presentase 46,7%.

2. Uji instrumen data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Daftar

pertanyaan ini pada mendukung suatu kelompok variable tertentu. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df)=n-2, dalam penelitian jumlah sampel yang digunakan sejumlah 60 orang dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau 5% dalam penelitian ini adalah  $r(0,05:60-2)= 0,254$

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Corrected item total correlation (<math>r_{hitung}</math>)</b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Stres Kerja (X1)</b>	<b>X1. 1</b>	<b>0, 940</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2. 2</b>	<b>0,940</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3. 3</b>	<b>0,898</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>X4. 4</b>	<b>0,265</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>X5. 5</b>	<b>0,733</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>X6. 6</b>	<b>0,-940</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
<b>Kompetensi SDM (X2)</b>	<b>X1. 1</b>	<b>0,272</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2. 2</b>	<b>0,272</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>X3. 3</b>	<b>0,455</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>X4. 4</b>	<b>0,690</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>X5. 5</b>	<b>0,422</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>X6. 6</b>	<b>0,420</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
<b>Produktivitas Karyawan (Y)</b>	<b>Y1. 1</b>	<b>0,394</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y2. 2</b>	<b>0,543</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y3. 3</b>	<b>0,311</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y4. 4</b>	<b>0,505</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y5. 5</b>	<b>0,513</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y6. 6</b>	<b>0,773</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y7. 7</b>	<b>0,451</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>

	<b>Y8.8</b>	<b>0,280</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
--	-------------	--------------	--------------	--------------

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa  $r_{hitung}$  pada kolom *Corrected item total correlation* untuk masing-masing item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dan positif dibandingkan  $r_{tabel}$  untuk  $df=60-2=58$  dan  $alpha$  0,05 dengan uji dua sisi didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ke tiga variabel X1, X2 dan Y adalah Valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan statistik *cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach Alpha* lebih dari 0,06 ( $>0,06$ ). Hasil pengujian reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS 20. Adapun hasil *output* dapat diketahui sebagai berikut:

1) Uji Reliabilitas (X1)

Perpustakaan UIN Mataram  
Tabel 4.3

Cronbach's Alpha	N of Items
.279	6

2) Uji reliabilitas (X2)

**Tabel 4.4**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.279	6

3) Uji reliabilitas (Y)

**Tabel 4.5**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.156	6

Berdasarkan dari ketiga tabel di atas hasil pengolahan data primer dapat disimpulkan bahwa *cronbach's alpha* variabel stres kerja  $0,279 > 0,06$  maka butir kuesioner variabel stres kerja adalah layak (*reliable*). Kemudian dapat diketahui, bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel kompetensi SDM  $0,279 > 0,06$  maka butir kuesioner variabel kompetensi SDM adalah layak (*reliable*). Serta diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel produktivitas karyawan  $0,159 > 0,06$  maka butir kuesioner variabel produktivitas karyawan adalah layak (*reliable*).

Sehingga dapat dikatakan, bahwa seluruh variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari  $0,06$  sehingga terbukti bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

3. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan dari satu variabel bebas atau predictor. Pada dasarnya regresi berganda adalah model prediksi atau peramalan dengan menggunakan data



berskala interval atau rasio serta terdapat dari satu predictor. Skala data yang dimaksud adalah pada semua variabel terutama variabel terikat.

Berdasarkan data primen yang telah diolah dari tabel *coefficients* dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Analisi Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.563	3.873		3.760	.000
	Stres kerja (X1)	.304	.146	.264	2.080	.042
	Kompetensi SDM (X2)	.293	.149	.249	1.963	.055

a. Dependent Variable: Produktifitas kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat di tulis kedalah persamaan regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 14,563 + 0,304 X_1 + 0,293 X_2 + e$$

Dari hasil pengujian regresi linear berganda terdapat persamaan yang menunjukkan koefisien regresi dri kedua variabel bebas ( $\beta_1, \beta_2$ ) bertanda positif (+) hal ini berarti, bahwa apabila variabel stres kerja dan kompetensi SDM terpenuhi, mengakibatkan tingkat prodyktivitas karyawan akan semakin tinggi begitupun sebaliknya.

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai variabel stres kerja dan kompetensi SDM mempunyai nilai nol, maka variabel produktivitas karyawan akan tetap 14,563 hal ini dikarenakan nilai konstanta sebesar 14,563
- b. Nilai koefisien stres kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,304 menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Artinya semakin besar stres kerja yang dialami oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di Bank NTB Syariah KC Pejanggik.

- c. Nilai koefisien stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,293 menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Artinya semakin besar kompetensi SDM yang dialami oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di Bank NTB Syariah KC Pejanggik.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang digunakan oleh peneliti berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode analisis grafik. Berikut tabel hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 20

**Tabel 4.7**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.38302765
Most Extreme Differences	Absolute	.147

	Positive	.147
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data primer yang telah diolah, dapat dilihat pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai sig = 0,149 > 0,05, nilai 0,05 sesuai dengan nilai yang berlaku serta berdasarkan dari *normal parameters* 0,000.

b. Uji heteroskedesitas

Heteroskedesitas menguji terjadinya apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi

yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.8**  
**Uji Heteroskedesitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-2.610	2.081		-1.254	.215
1	TOTAL	.059	.079	.099	.756	.453
	SKOR	.154	.080	.250	1.921	.060

a. Dependent Variable: Abs\_RES

c. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF*(*variance inflation factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *tolerance* >0,1 dan *VIF*<10, maka tidak terjadi multikolinieritas

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.563	3.873		3.760	.000		
	Stres Kerja	.304	.146	.264	2.080	.042	.968	1.033
	Kompetensi	.293	.149	.249	1.963	.055	.968	1.033
	SDM							

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* (T) adalah 0,968 dan nilai *VIF* sebesar 1,033, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini, karena  $T > 0,1$  dan  $VIF < 10$

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi

SDM (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen produktivitas kinerja karyawan (Y)

- 1) Jika nilai t hitung > t tabel dengan probabilitas korelasi yakni sig -2 tailed < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka H<sub>0</sub> di tolak, sehingga ada pengaruh signifikan variabel X dan Y
- 2) Sedangkan jika nilai t hitung < t tabel dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka H<sub>0</sub> di terima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,563	3,873		3,760	.000
	Stres kerja (X1)	.304	.146	.264	2,080	.042
	Kompetensi SDM (X2)	.293	.149	.249	1,963	.055

a. Dependent Variable: Produktifitas kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Dari tabel 4.9, di peroleh hasil signifikan t pengaruh variabel stres kerja (X1) terhadap produktifitas kinerja kariawan (Y) t hitung 2,080 > t tabel 1,672 (sig 0,042), dimana signifikan t lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka H<sub>0</sub> di tolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X1 dan Y
- 2) Dari tabel 4.9, di peroleh hasil signifikan t pengaruh variabel kompetensi SDM (X2) terhadap produktifitas kinerja karyawan (Y) t hitung 1,963 > t tabel 1,672 (sig 0,055), dimana signifikan t lebih

besar dari  $\alpha = 0,1$  maka  $H_0$  di tolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel  $X_2$  dan  $Y$  .

b. Uji f

Uji f pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel independen variabel ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif atau negatif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen ( $Y$ )

- 1) Jika  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel berarti  $H_0$  di tolak
- 2) Jika  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel berarti  $H_0$  di terima

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.747	2	6.873	3.472	.038 <sup>b</sup>
Residual	112.853	57	1.980		
Total	126.600	59			

a. Dependent Variable: Produktifitas kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM ( $X_2$ ), Stres kerja ( $X_1$ )

Dari tabel 4.10 di atas diperoleh  $f$  hitung untuk variabel stres kerja dan kompetensi SDM sebesar 3,472 untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $60-2-1=57$ ), diperoleh  $f$  tabel 2,77. Jika  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel maka terdapat pengaruh antara variabel stres kerja dan kompetensi SDM terhadap produktivitas kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya. Dalam penelitian ini  $f$  hitung = 3,472  $>$   $f$  tabel 2,77, ini berarti terdapat pengaruh antara stres kerja dan kompetensi SDM terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Bank NTB Syariah KC Pejanggik

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya variabel independen (stres kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 <sup>a</sup>	.109	.077	1.40708

a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM (X2), Stres kerja (X1)

Pada tabel di atas dapat dilihat besarnya R square ( $R^2$ ) yaitu 0,109, dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,330)^2 \times 100\% \\ &= 0.109 \times 100\% \\ &= 10,9\% \end{aligned}$$

Hasil ini menjelaskan bahwa bahwa 10.9% menunjukkan nilai produktivitas kinerja karyawan di pengaruhi oleh stres kerja dan kompetensi SDM

## C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat variabel bebas yaitu stres kerja dan kompetensi SDM berpengaruh kepada variabel terikat (produktivitas kinerja karyawan), lebih rinci dari hasil analisis pengujian tersebut dapat dijelaskan antara lain:

### 1. Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa  $t$  hitung 2.080 >  $t$  tabel 1,672 dan  $t$  hitung berada di daerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, dan sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank NTB Syariah KC Pejanggik.

Berdasarkan nilai regresi berganda, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan sebesar  $0,304 > 0,05$  hal ini menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Bank NTB Syariah KC pejanggik.

Hasil diatas menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh dengan produktivitas kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin rendah produktivitas kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kinerja karyawan.<sup>52</sup>

Ketika karyawan merasa adanya kondisi stres yang melampaui batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik maka kondisi tersebut akan menimbulkan penurunan loyalitas, motivasi, dan produktivitas kerja pun ikut menurun.

Dengan kata lain pada taraf tertentu stres kerja akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan produktivitas kerja. Bagi organisasi atau perusahaan, stres ditempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja ,

---

<sup>52</sup> Pandji Anoraga, *psikologi kerja, cet. ke-4* (Jakarta: PT. Rieneka Cipta, 2006) hlm 75



terhambatnya pembentukan pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk dan rendahnya kinerja.<sup>53</sup>

Dari sebagian penilaian terhadap angka-angka diatas, penulis dapat menduga bahwa tekanan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi ketegangan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan batas pekerjaannya sehingga akan menimbulkan manifestasi fisik dan mental yang akan sebaliknya mempengaruhi perwakilan. Berdasarkan pada beberapa pendapat Tokoh yang ada di bagian kajian pustaka penulis simpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan kerjanya sehingga akan mengakibatkan gejala-gejala fisik dan psikologis yang akan berdampak buruk pada karyawan tersebut.

Pengaruh stres kerja memberikan nilai positif dan signifikan pada Bank NTB Syariah KC Mataram. Temuan ini memberikan arti bahwa

- a) Nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai stres kerja meningkat maka produktivitas kinerja karyawan juga ikut meningkat.
- b) Nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Dengan demikian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdaus Aminullah yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin rendah produktivitas kinerja dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kinerja karyawan,<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Okta Wisudawati Harrisma dan Andre Dwijanto Witjaksono, *Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja*, *jurnal ilmu Manajemen*, Vol. 1 No. 2, Maret 2013

<sup>54</sup> Firdaus Aminullah, *Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar*, (Makassar, 26 April 2016), hlm 57

## 2. Pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas kinerja karyawan

Kompetensi atau kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dilakukan seseorang. Robbins membagi kemampuan intelektual, kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Kompetensi SDM merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada lima karakteristik kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motives, traits, self-concept, knowledge dan skills. Bila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka kinerja karyawan yang baik dapat terwujud.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga diperlukan pengembangan agar mencapai kinerja yang memuaskan.<sup>55</sup> Dari beberapa jurnal yang pernah saya baca yang membahas tentang kompetensi SDM, hampir 100% menyatakan bahwa kompetensi SDM secara signifikan sangatlah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peran Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. Mengingat pentingnya peransumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, SDM sebagai factor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan perkembangan pondasi perusahaan, apabila orang-orang yang berkerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang

---

<sup>55</sup> Agus Sunarmo, Rini Widianingsih, Umi Pratiwi, Taufik Hidayat, *Penerapan Prinsip-prinsip GoodGovernment Governance, system pengendalian Intern pemerintah, dan Kompetensi SDM terhadap kinerja Aparatur Pemerintas Daerah*,jurnal Analisi Bisnis Ekonomi, Vol. 16, No. 1, (April, 2018) Hlm. 12

sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dalam ilmu pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kompetensi SDM (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa  $t$  hitung  $1,963 > t$  tabel  $1,672$  dan  $t$  hitung berada di daerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, dan sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank NTB Syariah KC Pejanggik.

Berdasarkan nilai regresi berganda, kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan sebesar  $0,293 > 0,05$  hal ini menunjukkan kompetensi SDM berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Bank NTB Syariah KC pejanggik.

Dari uraian hasil penelitian diatas sudah terlihat jelas bahwasanya kompetensi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan, hal ini didukung oleh beberapa indikator kompetensi itu sendiri yaanga terdiri dari *task achievement, relationship, personal attribute, managerial, leardership*, dari kelima indikator tersebut menjelaskan bagaimana seharusnya menjadi seorang karyawan yang berkompotensi baik dalam dunia kerja.

Pengaruh kompetensi SDM memberikan nilai positif dan signifikan pada Bank NTB Syariah KC Mataram. Temuan ini memberikan arti bahwa

- a) Nilai positif tersebut mengindikasikan bahwa jika nilai kompetensi SDM meningkat maka produktivitas kinerja karyawan juga ikut meningkat.
- b) Nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan

Dari hasil penelitian diatas dapat kita simpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi SDM maka akan semakin tinggi pula produktivitas kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah tingkat kompetensi SDM maka akan semakin rendah pula tingkat produktivitas kinerja kayawannya.

Dengan demikian sejalan dengan pendapat Prayogi, Pramularso, Rosmaini dan Tanjung, Mulia dan Saputra yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.<sup>56</sup>



Perpustakaan UIN Mataram

---

<sup>56</sup> Muhammad Andi Prayogi dkk, *pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*, (FRIMA-2019) hlm 668

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja dan kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank NTB Syariah KC Pejanggik kota mataram dengan hasil uji t yang pertama peroleh hasil signifikan t pengaruh variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap produktifitas kinerja kariawan (Y) t hitung  $2,080 > t$  tabel  $1,672$  (sig  $0,042$ ), dimana signifikan t lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  di tolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan produktivitas kinerja karyawan (Y), kedua peroleh hasil signifikan t pengaruh variabel kompetensi SDM ( $X_2$ ) terhadap produktifitas kinerja karyawan (Y) t hitung  $1,963 > t$  tabel  $1,672$  (sig  $0,055$ ), dimana signifikan t lebih besar dari  $\alpha = 0,1$  maka  $H_0$  di tolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel kompetensi SDM ( $X_2$ ) dan produktivitas kinerja karyawan (Y).

#### B. Saran

1. Bagi Bank NTB Syariah Kc Pejanggik

Diharapkan untuk lebih banyak mengadakan seminar atau pelatihan terkait dengan apa saja faktor-fakto yang mempengaruhi kurang/ menurunnya kinerja dari karyawan seperti pangadaan SDM dan hadirnya stres kerja dalam dunia kerja.

2. Bagi peneliti seanjutnya

Diharapkan untuk lebih mampu memberikan pengetahuan baru terkait dengan pengaruh dari stres kerja dan kompetensi SDM terhadap produktivitas kinerja karyawan yang belum digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andri Soemitra, *Bank dan lembaga keuangan Syariah*, Prenadamedia Group, 2009
- Rimsky K. Judisseno, *Sisitem Moneter dan Perbankan di Indonesia*, Jakaerta: PT Gramed Pustaka Utama, 2005
- Andiwarman A. Karim, *Bank Islam analisis Fiqih dan Keuangan*. Jakarta. Raja Grafindo, Persada. 2007
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003, edisi 1, Cet ke-4,
- Endah Setyowati, "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Journal of Islamic Economic*, Vol. 4:1 Februari 2002
- Tri Wikaningrum, "praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia pada perbankan syariah", *jurnal siasat Bisnis*, Vol.15 No. 1, Januari, 2011
- Kasmir, *Manajemen Perbankan* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber daya Manusia, Jilid 1 edisi 10*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008
- Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber daya Manusia cetakan pertama* Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015
- Veithzal Rivai, Ella jauvani Sagala, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke Praktik-Ed. 2-Cet, 4*, Jakarta:Rajawali Pers, 2013
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Gelora Aksara Pramata, 2012
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga keuangan Syariah* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Tim penyusun, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ketiga*, Departemen pendidikan Nasional:Balai Pustaka
- Christilia O, Posume, "Kompetensi, kompensasi, dan Kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit RatumbuysangManado, *Jurnal Emba*, Vol 1 No, 4 Desember 2014
- Mark Pattiasina, Mieke Roring, wehemia Rumawas, " Pengaruh Kompentensi sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan

- Negara, Tbk Kantor Cabang Manado*". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 4 Januari 2011
- Siti Untari, "*Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". *Jurnal Ilmu Dan riset Manajemen*, Vol. 3 No. 10 2014
- Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Penerbit Doponogoro, 2014
- Wibowo, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia, 2007
- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara 2003
- Hutapea, Parulian dan Nurriana Thoha, *Kompetensi Plus*, Jakarta; PT, Gramedia Pustaka Utama, 2008
- Ernawaty Nasution, "*Motivasi Kerja dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY*". *Jurnal Al-Bayan* Vol. 20, No, 29, Januari-Juni 2014
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* , Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2016
- Budi Rismayadi, "*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas karyawan (Studi kasus Pada CV Mitra bersama Lestari Tahun 2014)*". *Jurnal manajemen dan Bisnis ISSN2528-0597*, Vol. 1 No, 1 2015
- Ahmad Tohardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Mandar Maju, 2002
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009
- Lusia Shinta Anggraeni, "*Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing*". *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 4 No. 5 Mei 2015
- Khoirul Fathoni dan Mohammad Ghozali, "*Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam*". *Jurnal Al-Tijarah*, Vol. 3 No. 1, Juni 2017
- Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahannya* Bandung: CV Penerbit Diponogoro, 2014
- Mulyadi subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Naily El Muna, "*Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*

(Survey Pada Karyawan BNI Syariah Persero Tbk Kantor Cabang Malang)". *Jurnal Ekonomi* , Vol. 5 No. 2 Februari 2012

Caplin J. P. *Terjemahan Kartini Kartono, Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 1999

T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi XIV*, Yogyakarta, BPFE, 2008

Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Alih Bahasa V. A Yuwono* Yogyakarta : CV Andi, 2006,

Anton Bawono, *Multivariate Analisis Dengan SPSS*, Salatiga: STAIN salatiga Press, 2006,

Suharyadi dan Hurwanto, *Statistia Untuk Ekonomi dan Keuangan Moder*, Jakarta: Salemba Empat, 2000

Muhammad Busro, "*Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*", cetakan ke-1, Jakarta: 2018



Perpustakaan UIN Mataram





## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Perpustakaan **UIN Mataram**

Lampiran 1 kuesioner

### **PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN**

Kepada Yth.

Responden,

Karyawan PT Bank NTB Syariah KC Pejanggik

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Dengan Hormat

Saya adalah Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram yang akan melakukan penelitian dengan judul skripsi **“Pengaruh Works Stress dan Kompetensi SDM Bank Syariah Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan”**, dengan identitas diri sebagai berikut:

Nama : Nurleni

Nim : 180502020

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu kegiatan untuk menyelesaikan tugas akhir program **SI Sarjana Ekonomi** UIN Mataram. Apabila Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia menjadi responden dalam penelitian, Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menandatangani lembar pernyataan menjadi responden. Saya percaya setiap informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan kepada saya akan tetap dijaga kerahasiaannya. Atas kerja sama dan kesediaannya saya mengucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Mataram, 18 April 2022

Nurleni

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH WORK STRESS DAN KOMPETENSI SDM BANK SYARIAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

#### II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan yang harus saudara/i isi dan seluruh pernyataan diharapkan dijawab dengan jujur dan sebenarnya
- b. Silakan pilih jawaban yang menurut saudara/i paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang tersedia

Keterangan:

SS : Sangat Setuju (5)  
S : Setuju (4)  
N : Netral (3)  
TS : Tidak Setuju (2)  
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

### III. PERNYATAAN VARIABEL PENELITIAN

#### 1. Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Stres adalah masalah yang signifikan ditempat kerja saya					
2	Peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya					
3	Saya tidak memiliki konflik dengan atasan dan rekan kerja saya					
4	Secara umum, saya tidak terlalu bangga dan puas dengan pekerjaan saya					
5	Lingkungan tempat kerja saya sangat tidak menyenangkan atau aman					
6	Stres memainkan peran penting dalam ketidakhadiran karyawan di tempat kerja					

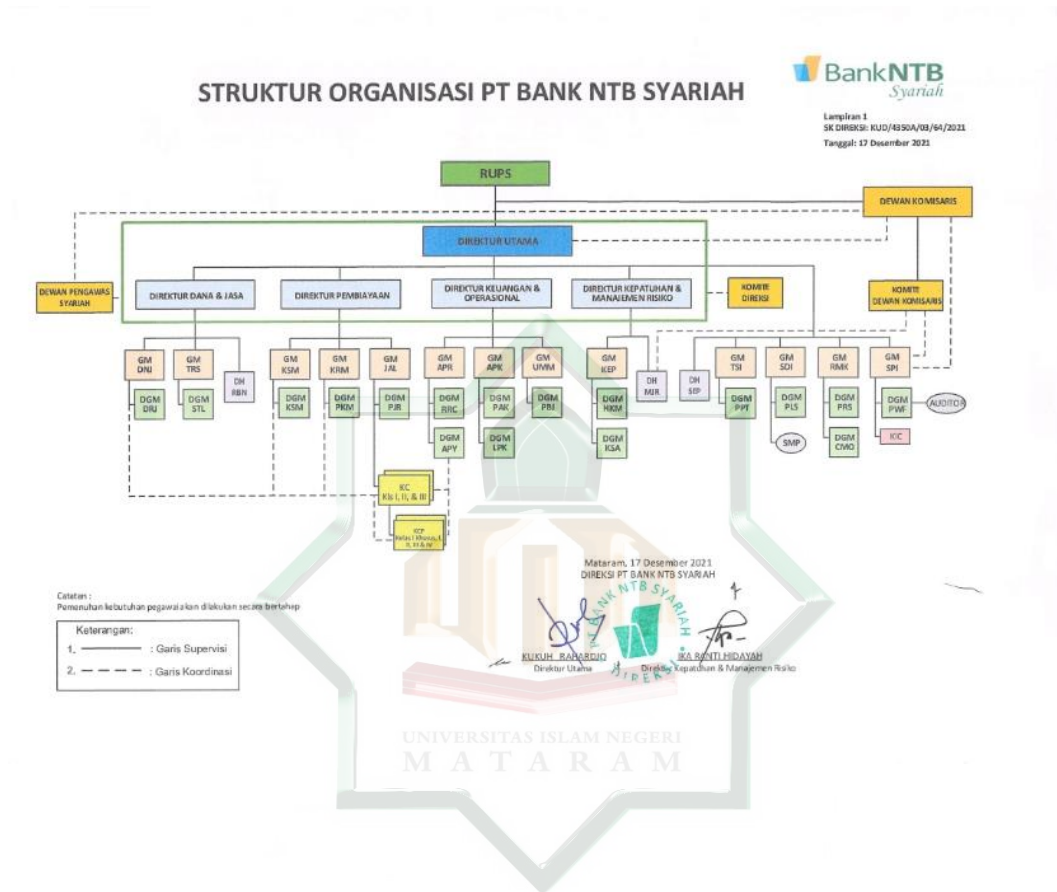
## 2. Variabel Kompetensi SDM (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki					
2	Dalam melaksanakan kegiatan saya didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya					
3	Saya sering mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan yang saya miliki					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai					
5	Saya diberikan kewenangan atas dasar keahlian yang saya miliki					
6	Dalam bekerja selalu mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang pegawai/karyawan					

### 3. Produktivitas Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja					
2	Saya merasa bahwa karakteristik pekerjaan ini sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Dengan posisi yang sekarang saya dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan					
4	Saya merasa pendidikan yang diperoleh dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik					
5	Saya menyukai tantangan dan rintangan dalam bekerja					
7	Karyawan selalu datang tepat waktu di tempat kerja					
8	Mampu berkomunikasi secara efektif sesuai dengan pekerjaan					

Lampiran 2 Struktur Bank NTB Syariah KC Pejanggik



Perpustakaan UIN Mataram

Lampiran 3 karakteristik responden

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	32	53.3	53.3	53.3
Valid PEREMPUAN	28	46.7	46.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item total correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,940	0,254	Valid
	X2.2	0,940	0,254	Valid
	X3.3	0,898	0,254	Valid
	X4.4	0,265	0,254	Valid
	X5.5	0,733	0,254	Valid
	X6.6	0,-940	0,254	Valid
Kompetensi SDM (X2)	X1.1	0,272	0,254	Valid
	X2.2	0,272	0,254	Valid
	X3.3	0,455	0,254	Valid
	X4.4	0,690	0,254	Valid
	X5.5	0,422	0,254	Valid
	X6.6	0,420	0,254	Valid
	Y1.1	0,394	0,254	Valid
	Y2.2	0,543	0,254	Valid
	Y3.3	0,311	0,254	Valid
	Y4.4	0,505	0,254	Valid
	Y5.5	0,513	0,254	Valid



<b>Produktivitas Karyawan (Y)</b>	<b>Y6.6</b>	<b>0,773</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y7.7</b>	<b>0,451</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>
	<b>Y8.8</b>	<b>0,280</b>	<b>0,254</b>	<b>Valid</b>



Perpustakaan UIN Mataram

1. Uji Validitas X<sub>1</sub>

**Correlations**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	SKOR TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	.927**	.064	.746**	-	.940**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.628	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	.927**	.064	.746**	-	.940**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.628	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.927**	.927**	1	.069	.663**	-.927**	.898**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.600	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.064	.064	.069	1	-.403**	-.064	.265*
	Sig. (2- tailed)	.628	.628	.600		.001	.628	.041
	N	60	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.746**	.746**	.663**	-.403**	1	-.746**	.733**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

X6	Pearson Correlation	-	-	-	-.064	-.746**	1	-.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.628	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
SKOR TOTAL	Pearson Correlation	.940**	.940**	.898**	.265*	.733**	-.940**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.041	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

## 2. Validitas X<sub>2</sub>

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	SKOR TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	-.010	-.186	.075	.033	.007	.272*
	Sig. (2-tailed)		.942	.155	.571	.804	.959	.035
	N	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	-.010	1	.068	-.050	-.131	.108	.272*
	Sig. (2-tailed)	.942		.608	.706	.319	.413	.035
	N	60	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	-.186	.068	1	.104	.129	.196	.455**
	Sig. (2-tailed)	.155	.608		.431	.325	.133	.000

	N	60	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.075	-.050	.104	1	.239	-.117	.690**
	Sig. (2-tailed)	.571	.706	.431		.066	.372	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.033	-.131	.129	.239	1	.034	.422**
	Sig. (2-tailed)	.804	.319	.325	.066		.795	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
X6	Pearson Correlation	.007	.108	.196	-.117	.034	1	.420**
	Sig. (2-tailed)	.959	.413	.133	.372	.795		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60
SKOR TOTAL	Pearson Correlation	.272*	.272*	.455**	.690**	.422**	.420**	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.035	.000	.000	.001	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

### 3. Uji Validitas Y

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	SKOR TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	-.020	.564**	.151	.013	-.045	-.101	.380**	.394**
	Sig. (2-tailed)		.882	.000	.250	.922	.730	.445	.003	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	-.020	1	-.137	.194	.337**	.429**	.022	-.245	.543**
	Sig. (2-tailed)	.882		.298	.137	.008	.001	.870	.060	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.564**	-.137	1	.000	.013	-.045	-.101	.380**	.311*
	Sig. (2-tailed)	.000	.298		1.000	.922	.730	.445	.003	.015
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.151	.194	.000	1	-.237	.170	.667**	.023	.505**
	Sig. (2-tailed)	.250	.137	1.000		.068	.195	.000	.860	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.013	.337**	.013	-.237	1	.786**	-.158	-.078	.513**
	Sig. (2-tailed)									
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Y6	Sig. (2-tailed)	.922	.008	.922	.068	.000	.228	.552	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	-.045	.429**	-.045	.170	.786**	1	.427**	-.042
Y7	Sig. (2-tailed)	.730	.001	.730	.195	.000	.001	.749	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	-.101	.022	-.101	.667**	-.158	.427**	1	.016
Y8	Sig. (2-tailed)	.445	.870	.445	.000	.228	.001	.906	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.380**	-.245	.380**	.023	-.078	-.042	.016	1
SKOR TOTAL	Sig. (2-tailed)	.003	.060	.003	.860	.552	.749	.906	.031
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.394**	.543**	.311*	.505**	.513**	.773**	.451**	.280*
L	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.031
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

## Lampiran 5 Uji Reliabilitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Uji reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.279	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	12.6167	.952	.895	-.247 <sup>a</sup>
X2	12.6167	.952	.895	-.247 <sup>a</sup>
X3	12.6000	.956	.819	-.225 <sup>a</sup>
X4	13.8333	1.565	-.189	.518
X5	14.1500	.808	.264	.073
X6	12.8500	2.503	-.961	.680

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

## Uji Reliabilitas variable X<sub>2</sub>

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.156	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	15.1333	1.440	-.003	.177
X2	15.1333	1.440	-.003	.177
X3	15.0833	1.264	.158	.063
X4	16.1667	.819	.071	.153
X5	15.1667	1.328	.194	.062
X6	14.6500	1.282	.029	.165

## Uji Reliabilitas Variabel Y

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.525	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	21.6167	1.901	.217	.502
Y2	22.0667	1.589	.219	.513
Y3	21.6167	1.969	.126	.525
Y4	21.5000	1.712	.257	.487
Y5	21.5167	1.712	.276	.479
Y6	21.4333	1.334	.594	.326
Y7	21.6000	1.837	.265	.488



Y8	21.5500	1.981	.035	.559
----	---------	-------	------	------

### Lampiran 6 Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.38302765
	Absolute	.147
Most Extreme Differences	Positive	.147
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.610	2.081		-1.254	.215
	TOTAL	.059	.079	.099	.756	.453
	SKOR	.154	.080	.250	1.921	.060

a. Dependent Variable: Abs\_RES

## Lampiran 8 Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.563	3.873		3.760	.000		
	Stres Kerja	.304	.146	.264	2.080	.042	.968	1.033
	Kompetensi SDM	.293	.149	.249	1.963	.055	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 9 Uji Regresi linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.563	3.873		3.760	.000
	Stres kerja (X1)	.304	.146	.264	2.080	.042
	Kompetensi SDM (X2)	.293	.149	.249	1.963	.055

a. Dependent Variable: Produktifitas kinerja karyawan (Y)

### Lampiran 10 Uji t (Persial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.563	3.873		3.760	.000
	Stres kerja (X1)	.304	.146	.264	2.080	.042
	Kompetensi SDM (X2)	.293	.149	.249	1.963	.055

a. Dependent Variable: Produktifitas kinerja karyawan (Y)

### Lampiran 11 Uji f (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.747	2	6.873	3.472	.038 <sup>b</sup>
	Residual	112.853	57	1.980		
	Total	126.600	59			

a. Dependent Variable: Produktifitas kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM (X2), Stres kerja (X1)

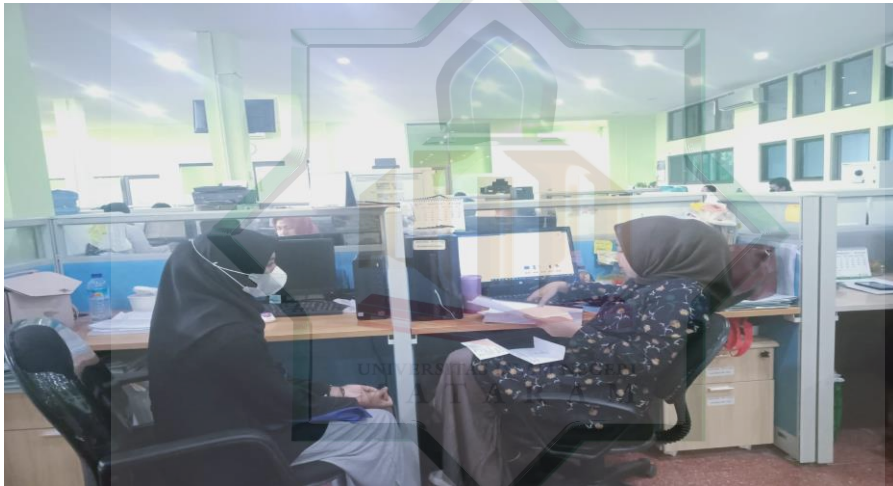
## Lampiran 12 Uji Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 <sup>a</sup>	.109	.077	1.40708

a. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM (X2), Stres kerja (X1)

## Lampiran 13 Dokumentasi



Perpustakaan UIN Mataram

