

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, di mana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.¹

Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil dari kemampuan seseorang yang melalui pekerjaan atau tanggung jawab yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.²

Secara operasional kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas sebagai jumlah hasil produktifitas mereka

¹Anis Indriani, dkk, "Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, vol.4 (2016), 2.

²Rumimpunu, dkk, "Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut" *Jurnal Emba*, 3 (September, 2015), 1245.

sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan.³ Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dibutuhkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia yang dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan.⁴

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai sebagai kinerja yang berpengaruh terhadap peran, perbuatan, prestasi serta pekerjaan seseorang. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas.⁵

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dalam suatu bidang tertentu.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga kinerja dapat meningkat. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang tinggi cenderung tidak dapat mengerti dan memahami pekerjaan dengan baik karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan sulit

³Ni Kadek Suryani dkk, *Kinerja sumber Daya Manusia* (Bali: Nilacakra, 2020), 2.

⁴ Markx Pattiasina, dkk, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, TBK. Kantor Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2.

⁵ Winda Peronika Siregar dkk, "Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk Medan (Bergerak Di Bidang CFC)." *Jurnal Manajemen* Vol.5, No.1 (Januari-Juni, 2019), 1.

mengalami stres kerja, karena segala permasalahan kerja akan dapat diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat, sementara mereka yang mempunyai kompetensi rendah, akan membutuhkan waktu yang lama untuk keluar dari berbagai permasalahan kerja yang mampu membuat stres berkepanjangan.⁶

Stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut. Jadi stres merupakan suatu situasi emosi seseorang sebagai akibat terjadinya kesenjangan antara kesulitan atau kerumitan yang dihadapi saat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan kemampuan individu untuk mengatasi kesulitan atau kerumitan tersebut.⁷ Dengan demikian, stres yang tidak diatasi dengan baik akan berdampak pada ketidakmampuan seseorang pekerja berinteraksi secara positif dengan lingkungan pekerjaan.⁸

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stres kerja adalah suatu kondisi seseorang yang tidak stabil dikarenakan tuntutan atau tekanan suatu pekerjaan yang belum diselesaikan.

Selain dari faktor stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah bentuk sikap yang mengarahkan dan menyuruh setiap anggota atau seluruh anggota untuk bekerja dengan baik agar tujuan organisasi tercapai sesuai dengan visi dan misi organisasi.⁹ Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik tersebut sering disebut

⁶ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Expert, 2017), 48.

⁷Ibid., 37.

⁸I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 113.

⁹ Apriyanto dan Iswadi, *Pengantar Manajemen* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020), 28.

sebagai gaya kepemimpinan. Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.¹⁰

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud gaya kepemimpinan adalah karakteristik seorang pemimpin yang memiliki otoritas dalam menjalankan suatu perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan atau yang biasa disingkat dengan PT. BPRS SPM Pamekasan yang merupakan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung prinsip syariah. BPRS merupakan lembaga keuangan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan dan yang telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998. PT. BPRS SPM Pamekasan secara resmi beroperasi pada tanggal 1 Juli 2008 berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indonesia NO.10/41/KEP.GBI/2008 jkt. 19 Juni 2008 yang diresmikan oleh Ibu Hj. Sitti Fajriyah selaku Deputy Gubernur Bank Indonesia. Awal peresmian tersebut memakai nama PT. BPRS Sarana Pamekasan Membangun dengan kantor pusat beralamat di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Paamekasan. Seiring dengan dibukanya kantor cabang Bangkalan pada tahun 2011 maka pada tahun 2012 nama bank mengalami perubahan menjadi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.¹¹

¹⁰ Rahmila Sari, dkk. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar." *Jurnal Analisis*. Vol.1 No. 1, (Juni, 2012), 88.

¹¹<http://banksyariahspm.co.id/sejarah/> Diakses Pada tanggal 27 Oktober 2020 pukul 16.22 WIB

Peneliti tertarik meneliti di PT. BPRS SPM Pamekasan dikarenakan menunjukkan pertumbuhan kinerja yang sangat signifikan hal ini dibuktikan dengan masuknya PT. BPRS SPM Pamekasan pada nominasi *Infobank Sharia Institution Award* dan langsung meraih penghargaan predikat *excellent* dari infobank.¹² Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai.¹³ PT. BPRS SPM Pamekasan bertekad untuk semakin menjadi lebih baik lagi kedepannya. Menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dengan selalu menjunjung prinsip syariah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. BPRS SPM Pamekasan dengan Bapak Trisno Wahyudi Selaku Kepala Bagian Marketing dalam hal yang berkaitan dengan kompetensi.

“Karyawan PT. BPRS SPM Pamekasan sudah berkompeten didalam bidangnya dengan mayoritas latar pendidikan karyawan strata satu. Namun, terkadang terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan bidang profesi yang menjadi tanggung jawab karyawan karena sebagian karyawan ada yang berlatar pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaannya. Kompetensi yang dimiliki adalah pengetahuan-pengetahuan yang didapat selama mengenyam pendidikan, kepercayaan diri, keterampilan dalam berkomunikasi dan melayani nasabah, ketrampilan dalam memprograman komputer serta keterampilan dalam menghadapi masalah misalnya cepat tanggap dan mampu memberikan jalan keluar dalam memecahkan masalah .”¹⁴

¹²<http://banksyariahsmpm.co.id/berita/> Diakses Pada tanggal 27 Oktober 2020 pukul 16.25 WIB

¹³ Anis Indriani, dkk, “Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, vol.4 (2016), 2.

¹⁴ Trisno Wahyudi, Kepala Bagian Marketing PT. BPRS SPM Pamekasan, Wawancara langsung, (5 November 2020).

Dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan di PT. BPRS SPM Pamekasan adalah pengetahuan serta keterampilan baik dalam berkomunikasi dan melayani nasabah serta dalam menyelesaikan berbagai macam masalah dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Retno Ellys Sasti selaku AO Lending dalam hal yang berkaitan dengan stres kerja.

“Dalam melaksanakan tugas menemukan beberapa kendala, salah satunya target dalam memasarkan produk dan mencari calon nasabah harus mencapai target yang diinginkan perusahaan. Terkadang merasa kesulitan dalam pencapaian target tersebut. Apabila target tersebut dapat dicapai akan mendapatkan reward berupa bonus gaji dan bisa juga naik jabatan. Namun begitu juga sebaliknya, apabila target selama beberapa bulan tidak tercapai maka akan mendapatkan punishment atau sanksi. Punishment tersebut berupa teguran lisan atau tulisan, pemotongan gaji, penundaan promosi jabatan atau bahkan sanksi paling berat berupa turunnya jabatan atau bahkan di PHK. Tekanan dan tuntutan target itulah yang terkadang membuat dirinya menjadi cemas sehingga dapat membuat stres”¹⁵

Dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa stres kerja yang dialami karyawan di PT. BPRS SPM Pamekasan disebabkan oleh target yang harus dicapai. Apabila tidak bisa memenuhi target yang ingin dicapai yang sudah menjadi tuntutan karyawan oleh PT. BPRS SPM Pamekasan maka inilah yang menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iqbal selaku Kasi Funding mengatakan dalam hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

“Gaya kepemimpinan yang diterapkan disini gaya kepemimpinan demokratis artinya bersifat transparansi atau terbuka, pimpinan selalu melibatkan karyawan untuk memberikan ide, saran, serta pengambilan keputusan, memberikan kebebasan berpendapat kepada bawahannya dan menyelesaikan masalah, bersama-sama. Sistem kepemimpinan mengedepankan cara kerja gotong royong, karyawan tidak hanya mengerjakan apa yang menjadi tugasnya saja melainkan setiap karyawan ditekankan mengerjakan pekerjaan yang belum selesai meskipun pekerjaan

¹⁵ Retno Ellys Sasti, AO Lending PT. BPRS SPM Pamekasan, Wawancara langsung, (6 November 2020).

itu bukanlah tugasnya. Namun terkadang memang terjadi ketidaksesuaian antara perilaku pemimpin dengan aspirasi karyawan artinya apa yang dilakukan pemimpin ada kalanya tidak didukung oleh karyawan.”¹⁶

Dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan PT. BPRS SPM Pamekasan yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Artinya, semua karyawan bebas dalam mengemukakan pendapat baik saran serta kritikan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi terkait dengan variabel yang diteliti yaitu untuk variabel kompetensi terjadinya ketidaksesuaian antara kemampuan dengan bidang profesi yang menjadi tanggung jawab karyawan karena sebagian karyawan ada yang berlatar pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaannya. Untuk variabel stres kerja adanya tuntutan target yang harus dicapai karyawan yang apabila tidak terpenuhi akan mendapat punishment. sedangkan untuk gaya kepemimpinan terjadi ketidaksesuaian antara perilaku pemimpin dengan aspirasi karyawan artinya apa yang dilakukan pemimpin ada kalanya tidak didukung oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS SPM Pamekasan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah kompetensi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS SPM Pamekasan ?

¹⁶ Iqbal, Kasi Funding PT. BPRS SPM Pamekasan, Wawancara langsung, (5 November 2020).

2. Apakah kompetensi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS SPM Pamekasan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS SPM Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS SPM Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal yang berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian untuk mempertegas variabel yang diteliti serta untuk menentukan dalam merumuskan hipotesis.¹⁷

1. Kompetensi karyawan merupakan kunci untuk terwujudnya tujuan perusahaan.
2. Penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres yang dialami karyawan dalam pekerjaannya.
3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

¹⁷ Tim Penyusun Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi revisi (Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2015), 10.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.¹⁸

1. H₁ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS SPM Pamekasan.
2. H₂ : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS SPM Pamekasan.
3. H₃ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS SPM Pamekasan
4. H₄ : Kompetensi, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS SPM Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki banyak sekali manfaat terhadap beberapa pihak baik secara teoritis maupun praktis, adapun manfaat penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Secara Teoritis
 - a. Bagi peneliti yaitu menyelesaikan tugas akhir kuliah sehingga mendapatkan kelulusan dari IAIN Madura dan sebagai tambahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang sumber daya manusia dalam kinerja karyawan diperusahaan
 - b. Bagi IAIN Madura dapat menjadi tambahan referensi perpustakaan khususnya untuk Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam

¹⁸ Ibid., 11.

2. Kegunaan Secara Praktis

Bagi PT. BPRS SPM Pamekasan penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan guna kemajuan dan kelangsungan perusahaan agar lebih baik lagi dari sebelumnya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang lingkup Variabel

Agar penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang diteliti terhadap karyawan sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan empat variabel yang terdiri dari kompetensi (X_1), stres kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Agar variabel yang menjadi fokus tersebut tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang akan diteliti.

a. Kompetensi (X_1), indikator-indikator yang diteliti meliputi:¹⁹

- 1) *Motives* (motif)
- 2) *Traits* (watak)
- 3) *Self concept* (konsep diri)
- 4) *Knowledge* (pengetahuan)
- 5) *Skills* (keterampilan)

b. Stres Kerja (X_2), indikator-indikator yang diteliti meliputi:²⁰

- 1) Fisik
- 2) Emosional
- 3) Intelektual

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), 206-207.

²⁰ Rinawati, *Manajemen Komunikasi dan Organisasi* (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2019), 110.

- 4) Interpersonal
- c. Gaya kepemimpinan (X_3), indikator-indikator yang diteliti menggunakan indikator gaya kepemimpinan demokratis meliputi:²¹
 - a) Memberikan kebebasan berpendapat kepada bawahannya
 - b) Menyelesaikan masalah bersama-sama
 - c) Melibatkan bawahan pada pengambilan keputusan
 - d) Pemimpin menyampaikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya
 - e) Meraih target organisasi dengan ide bersama
- d. Kinerja karyawan (Y), indikator-indikator yang diteliti meliputi:²²
 - a) Kualitas
 - b) Kuantitas
 - c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

2. Ruang Lingkup Lokasi

Adapun lokasi penelitian adalah PT. BPRS SPM Pamekasan yang terletak di Jl. KH. Agus Salim No. 20 Pamekasan, Rw. 07, Barurambat Kota, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur 69317.

H. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman mengenai maksud dari judul penelitian ini, maka perlu kiranya peneliti merumuskan definisi istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini. Ada beberapa istilah yang perlu peneliti definisikan, antara lain:

²¹ Apriyanto dan Iswadi, *Pengantar Manajemen* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020), 31.

²² Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pnamedia Group, 2018), 99-100.

1. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.²³
2. Stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut.²⁴
3. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dan tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya.²⁵
4. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁶

Berdasarkan definisi di atas, maka yang dimaksud dengan pengaruh kompetensi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS SPM Pamekasan adalah penelitian tentang hubungan sebab akibat dari beberapa variabel yaitu kompetensi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (independen) dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen) di mana hubungan tersebut menunjukkan ada variabel sebab dan ada variabel akibat. Ini berarti perubahan dalam satu variabel (independen) menyebabkan terjadinya perubahan dalam variabel lain (dependen).

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 203.

²⁴ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 37.

²⁵ Marsam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan: Qiara Media, 2020), 10.

²⁶ Ni Kadek Suryani dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia*, 2.

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Adanya kajian terdahulu yaitu untuk memberikan kajian empiris dan kerangka kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk penulis menemukan beberapa kajian teoritis bagi permasalahan sebagai dasar untuk penulis menemukan beberapa penelitian yang serupa dengan tema penelitian yang diangkat yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ermyati dengan judul “Pengaruh Stres kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Capem Pasar Pagi Jakarta Utara” Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 19. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu memilih secara langsung semua karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) yang berjumlah 60 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁷ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan analisis regresi berganda dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen dan lokasi penelitian, variabel independen pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel yaitu stres kerja dan kepemimpinan pada penelitian yang sekarang menggunakan 3 variabel bebas yaitu kompetensi, stres kerja, dan gaya

²⁷ Ermyati, “ Pengaruh Stres kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Capem Pasar Pagi Jakarta Utara”, *Media Manajemen Jasa* Vol.3 No.2 (Juli-Desember 2016), 12-13.

kepemimpinan sebagai variabel bebas. Lokasi penelitian terdahulu di PT. Bank Mandiri (Persero) Terbuka Kantor Capem Pasar Pagi Jakarta Utara, pada penelitian yang sekarang di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nony Syafriani dan Yusni Maulida dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.” Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensiasi melalui analisis jalur. Menggunakan SPSS versi 17. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan Kinerja karyawan, sedangkan Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman.²⁸ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan analisis deskriptif dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya pada lokasi penelitian, variabel independen serta versi SPSS yang dipakai. Penelitian terdahulu lokasinya di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru, sedangkan penelitian sekarang di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Variabel independen pada penelitian terdahulu hanya menggunakan stres kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi, sedangkan

²⁸ Nony Syafriani dan Yusni Maulida, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru.”, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. IX No.1 (Januari, 2017), 11.

penelitian yang sekarang menggunakan kompetensi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan serta menggunakan SPSS versi 21.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Boy Aulia Sastra dengan judul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Penelitian ini mengambil seluruh populasi menjadi sampel dengan menggunakan metode sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi karyawan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁹ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian terdahulu yaitu metode sensus, sedangkan dalam penelitian sekarang menggunakan metode sampel jenuh. Serta lokasi dalam penelitian terdahulu di Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. Sedangkan penelitian sekarang lokasinya di PT. BPRS SPM Pamekasan.

²⁹ Boy Aulia Sastra, “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru.” *JOM Fekon* Vol.4 No.1 Februari 2017, 598.