

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada sebuah perusahaan atau organisasi, kegiatan pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia sangatlah penting demi tercapainya tujuan bisnis, karena SDM merupakan suatu asset organisasi yang paling berharga. Pada era sekarang banyak perusahaan melakukan persaingan dalam dunia bisnis, oleh karena itu sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan di dalam dunia perusahaan.¹

Setiap perusahaan pasti ingin selalu berkembang dari perusahaan yang kecil hingga ke yang sudah besar sekalipun, untuk mencapainya tentu mereka menentukan tujuan yang disusun secara rapi menjadi sebuah visi misi perusahaan. Sebagai salah satu aspek penting di dalam mencapai tujuan perusahaan, tentunya manusia ini harus memperhatikan kinerja yang dihasilkannya dan kinerja karyawan yang baik tentunya dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan dengan cepat.

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

¹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gama Press, 2000), 39.

² Rumimpunu dan Ridel Clif Joune, "Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut." *Jurnal Emba*, Vol 3, no.3 (September, 2015): 1245.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Kebutuhan karyawan tidak semata-mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi. Oleh karena itu manajemen tentunya dituntut dapat menata karyawannya selaras antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi.³

Secara operasional kinerja karyawan disebut sebagai usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktifitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kualitas sebagai jumlah hasil produktifitas mereka sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan.⁴ Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dibutuhkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia yang dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan.⁵

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman yang mendefinisikan mengenai stress kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristik oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari

³ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 48.

⁴ Ni Kadek Suryani dkk, *Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bali: Nilacakra, 2020), 2.

⁵ Markx Pattiasina, dkk, "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2.

fungsi normal mereka. Jadi stres kerja merupakan 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.⁶ Dengan demikian, stress yang tidak diatasi dengan baik akan berdampak pada ketidakmampuan seseorang pekerja dengan berinteraksi secara positif dalam lingkungan pekerjaan.⁷

Selain faktor stres kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk melalui satu proses yang membutuhkan waktu lama. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut di laksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap manajemen selalu berusaha agar karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik.⁸

Kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya. Lingkungan kerja juga penting dan besar pula pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, tetapi banyak

⁶ Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Expert, 2017), 37.

⁷ I Wayan Bagia, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 13.

⁸ Sofyan Tsauri, *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: Stain Jember Press, 2013), 136.

perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tetapi besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, karena hal ini dapat mengurangi rasa kelelahan dalam bekerja.⁹

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas untuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Setiap individu memiliki karakteristik yang dieksplor atau dikembangkan masing-masing individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk diaplikasikan ke dalam suatu pekerjaan yang sesuai. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus memiliki penguasaan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat mengelola karyawan sesuai dengan kemampuan. Jika penempatan karyawan tepat maka kepuasan kerja akan dirasakan masing-masing pihak yang bersangkutan dalam suatu perusahaan atau organisasi.¹⁰

Islam merupakan ajaran yang mengetahui kehidupan dalam dimensi akidah, ibadah dan semua bentuk transaksi, khususnya pada hal-hal yang berkaitan dengan masalah ekonomi. Dalam bidang ekonomi, islam menetapkan aturan *komprehensif* tentang keterkaitan antara dua orang yang melakukan

⁹ Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Umpo Press, 2016), 10.

¹⁰ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 2.

transaksi melalui dengan adanya hukum agama tentang masalah itu. Aturan itu merupakan rambu-rambu tentang bagaimana mencari dan mengembangkan harta sekaligus pengalokasian dan pembelanjannya.¹¹

Bank Syariah merupakan suatu lembaga keuangan yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits ataupun sesuai dengan prinsip Syariah. Dalam menjalankan tugasnya bank syariah hanya melakukan berdasarkan prinsip Syariah. Sebagaimana prinsip Syariah itu sendiri, dan sesuai dengan Visi dan Misi Perbankan Syariah umumnya adalah menjadi wadah terpercaya bagi masyarakat yang ingin menabung dengan sistem bagi hasil di Bank Syariah. Memenuhi rasa keadilan bagi semua pihak dan memberikan maslahat bagi masyarakat luas.¹²

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan memiliki slogan bersyariah menuju berkah dengan tujuan agar produk-produk bisa memberikan berkah sesuai syariah. Kehadiran PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan yang berada di jalan KH. Agus Salim no 20 Pamekasan yang cukup berkembang pesat karena telah memiliki beberapa cabang di wilayah Madura, satu kantor cabang di Bangkalan yang berada di jalan Trunojoyo 56 Pejagan Bangkalan dan dua kantor cabang di Pamekasan di jalan raya Bandaran (timur pasar) dan juga di jalan raya Larangan Pamekasan. Ketatnya persaingan Bank Syariah menuntut karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan harus meningkatkan kinerja

¹¹ Miftah Ahmad Fathoni, *Pengantar Studi Islam (Pendekatan Islam Dalam Memahami Agama)*, (Semarang: Gunungjati Semarang, 2001), 49.

¹² Khodijah Ishak, "Analisa Produk Tabungan BSM Dalam Menarik Minat Nasabah", *Jurnal Perbankan Syariah*, Vol.1 No.1, (April 2020): 44.

karyawan yang optimal dengan tujuan untuk menghasilkan sebuah keuntungan atau menciptakan produk sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan tersebut. PT. BPRS Sarana Prima mandiri Kantor Pusat Pamekasan sangat mengutamakan kualitas produk untuk costumernya, sehingga membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Karena jika kinerja karyawannya tinggi maka produktivitas perusahaan akan terus meningkat serta kualitasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak selalu berjalan dengan baik terhadap perusahaan, apabila ketika memasuki akhir bulan tidak sedikit karyawan yang mengalami stres kerja terutama pada bagian *marketing* dan *funding* sehingga juga akan berdampak pada kinerja karyawan dan terkait disiplin kerja disini masih ada salah satu karyawan yang tidak datang tepat waktu, selain itu masih ada beberapa hal terkait dengan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan baik dari suasana kerja dan hubungan antar rekan kerja.

Penelitian dilakukan oleh Tri Wartono, terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother and Baby.¹³ Hal ini juga diungkapkan oleh Indah Liana Sari, Victor P.K. Lengkon, Jantje L. Sepang yang mengungkapkan bahwa stres kerja

¹³ Tri Wartono, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)" *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.4 no.2 (April 2017): 53.

berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Akan tetapi hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, dan Rita N. Taroreh, mereka menyatakan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.¹⁵

Penelitian dilakukan oleh Kirana Vallennia, Atik Atikah, dan Fitri Nur Azizah, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. PT. Sinar Sosro Rancaekek.¹⁶ Hal ini juga diungkapkan oleh Yunia Lestari, Faizal Mulia, Nor Norisanti, menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.¹⁷ Akan tetapi hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan, menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang.¹⁸

¹⁴ Indah Liana Sari, dkk, "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Pres." 4453.

¹⁵ Yuliya Ahmad, dkk. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado." *Jurnal EMBA*, Vol.7 no.3 (Juli 2019): 2819.

¹⁶ Kirana Vallennia, dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek)." *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 48.

¹⁷ Yunia Lestari, dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak Sukabumi." *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.3 no.3 (September 2020): 43.

¹⁸ Agung Setiawan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang." *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1 no.4 (Juli 2013): 1250.

Penelitian dilakukan oleh Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.¹⁹ Hal ini juga diungkapkan oleh Lyta Lestary dan Harmon, menyatakan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT. Dirgantara Indonesia (Persero).²⁰ Akan tetapi hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, dan Genita G. Lumintang, mereka menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon.²¹

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan pernah mendapat penghargaan Syariah Awards 2019 dari Infobank. Penghargaan diterima oleh Direktur Utama PT. BPRS Sarana Prima Mandiri, Slamet Riyanto di Grand Ballroom Kempinski Hotel, Jakarta, Jumat, 25 Oktober 2019. Secara statistik, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri memang menunjukkan pertumbuhan kinerja yang sangat signifikan disbanding tahun sebelumnya. Aset mencapai diatas Rp. 90 miliar, naik sekitar 144% dari tahun sebelumnya yaitu Rp. 37 miliar. Modal inti mengalami kenaikan dari Rp. 2,6 miliar ke

¹⁹ Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, vol.9 no.2 (November 2020): 280.

²⁰ Lyta Lestary, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol.3 no.2 (Agustus 2017): 103.

²¹ Brenda U. C. Warongan, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon." *Journal EMBA*, Vol.10 no.1 (Januari 2022): 970.

Rp. 6,2 miliar. Yang luar biasa, NPF menurun signifikan dari yang sebelumnya 6,47% menjadi 1,22%. Semua pencapaian itu berdampak positif terhadap pendapatan atau laba yang mencapai Rp. 1,5 miliar, jauh meningkat dari sebelumnya yang hanya berkisar Rp. 437 juta.²² Dengan diraihnya predikat “*Excellent*” ini pada tahun 2019, PT. BPRS Sarana Prima Mandiri pada tahun berikutnya sampai tahun sekarang 2022 tidak pernah lagi masuk nominasi kembali. Hal ini sangat jelas terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS SARANA PRIMA MANDIRI KANTOR PUSAT PAMEKASAN”.

B. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang tersebut, permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan?

²² <https://banksyariahspm.co.id/> di akses pada tanggal 16 juni 2022, pukul: 19.03 WIB.

4. Apakah Stres Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah dan latar belakang yang telah di uraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
2. Untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
3. Untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
4. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan ada tidaknya pengaruh stress kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

D. Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan secara teoritis

- a. Bagi peneliti yaitu menyelesaikan tugas akhir kuliah dan mendapatkan kelulusan dari Institut Agama Islam Negeri Madura dan juga sebagai tambahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
- b. Bagi Institut Agama Islam Negeri Madura dapat menjadi tambahan referensi perpustakaan khususnya di jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam.

2. Kegunaan secara praktis

Bagi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan semoga penelitian ini dapat menjadi masukan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan agar bisa lebih baik lagi kedepannya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup variabel dalam penelitian ini terdiri dari stres kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja (Y). Agar variabel ini menjadi fokus serta tidak meluas, maka perlu adanya batasan terhadap materi yang akan diteliti yaitu:

- a. Untuk stres kerja (X_1) indikator-indikator yang akan diteliti meliputi:²³
 - 1) Fisik
 - 2) Emosional
 - 3) Intelektual

²³ Riinawati, *Manajemen Komunikasi dan Organisasi* (Yogyakarta: PT Pustaka Baru, 2019), 87-88.

- 4) Interpersonal
- b. Untuk disiplin kerja (X_2) indikator-indikator yang akan diteliti meliputi:²⁴
- 1) Absensi tenaga kerja
 - 2) Adanya keterlambatan kerja
 - 3) Perputaran tenaga kerja (LTO)
 - 4) Seringnya terjadi kesalahan
 - 5) Adanya pemogokan
- c. Untuk lingkungan kerja (X_3) indikator-indikator yang akan diteliti meliputi:²⁵
- 1) Penerangan
 - 2) Pewarnaan
 - 3) Kebersihan
 - 4) Pertukaran Udara
 - 5) Suara atau Kebisingan
- d. Untuk kinerja (Y) indikator-indikator yang akan diteliti meliputi:²⁶
- 1) Kualitas
 - 2) Kuantitas
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Efektivitas

²⁴ Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Umpo Press, 2015), 44-45.

²⁵ Yoyo Sudaryo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2018), 51-59.

²⁶ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 107.

- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

2. Ruang Lingkup Subjek

Subjek pada penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan

3. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian merupakan hal yang akan menjadi kajian pokok penelitian, maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Bank Syariah PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti.²⁷ Fungsi anggapan dasar dalam sebuah penelitian adalah sebagai landasan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian untuk mempertegas variabel yang diteliti untuk menentukan dalam merumuskan hipotesis.²⁸ Asumsi dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya Motivasi Kerja,²⁹ Stres Kerja,³⁰ Kompensasi,³¹

²⁷ Madura IAIN, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*, Edisi Revisi (Pamekasan: Institut Agama Islam Negeri Madura, 2020), 17.

²⁸ *Ibid.*, 18.

²⁹ Olivia Theodora, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang," *AGORA*, Vol.3 No.2 (2015): 187.

³⁰ Yuliya Ahmad, dkk, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado." *Jurnal EMBA*, Vol.7 no.3 (Juli 2019): 2819.

³¹ Muammar Marwa, dkk, "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPPN Banjarmasin," *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol.7 No.2 (2019): 125.

Disiplin Kerja,³² Gaya Kepemimpinan,³³ Lingkungan Kerja,³⁴ Kepuasan Kerja,³⁵ dan Kompetensi.³⁶ Dalam penelitian ini, hanya menggunakan variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi dianggap konstan (*ceteris paribus*).

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis artinya suatu jawaban yang masih bersifat sementara tentang permasalahan dalam suatu penelitian hingga kemudian terbukti melalui pengumpulan data setelah menetapkan anggapan dasar hingga membuat teori yang bersifat sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.³⁷

Ada dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol adalah rumusan hipotesis yang menyatakan “tidak ada saling hubungan antara dua variabel atau lebih” atau hipotesis yang menyatakan “tidak ada perbedaan antara kelompok yang satu dengan kelompok lainnya.” Sedangkan hipotesis alternatif adalah rumusan hipotesis yang menyatakan “ada saling hubungan antara dua variabel atau lebih” atau

³² Yunia Lestari, dkk, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak Sukabumi.” *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.3 no.3 (September 2020): 43.

³³ Agus Jamaludin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta,” *Journal Of Applied Business and Economics*, Vol.3 No.3 (Maret 2017): 161.

³⁴ Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, vol.9 no.2 (November 2020): 280.

³⁵ Alfian Nurrohmat dan Rini Lestari, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Riset Akuntansi*, Vol.1 No.2 (2021): 82.

³⁶ Ni Kadek Ayu Dwiyanti, dkk. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen*, Vol.5 No.2 (Oktober 2019): 121.

³⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rinneka Cipta, 2013), 104.

hipotesis yang menyatakan “ada perbedaan dalam hal tertentu pada kelompok-kelompok yang berbeda”.³⁸

1. H₁: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
2. H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
3. H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.
4. H₄: Stres kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Peneliti memberikan pengertian satu persatu kata yang menjadi judul dalam proposal ini yaitu Pengaruh Stres kerja Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan.

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.³⁹

³⁸ Madura IAIN, *Pedoman Karya Tulis Ilmiah*, Edisi Revisi (Pamekasan: Institut Agama Islam Negeri Madura, 2020), 19.

³⁹ <https://kbbi.web.id/pengaruh.html> di akses pada tanggal 16 juni 2022, pukul: 19.07 WIB.

2. Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.⁴⁰

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan serta mencapai tujuan demi meningkatkan kinerja para karyawan.⁴¹

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disekitar pekerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kelompok maupun perseorangan.⁴²

5. Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil dan tindakan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai waktu yang sudah ditetapkan.⁴³

6. Karyawan

Karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana

⁴⁰ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 300.

⁴¹ I Komanga Ni Wayan Mujiati Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 134.

⁴² Prihantoro Agung, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*, 20.

⁴³ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 48.

hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahliannya.⁴⁴

7. Bank Syariah

Bank Syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum islam, dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak membayar bunga kepada nasabah.⁴⁵

8. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri

PT BPRS Sarana Prima Mandiri merupakan salah satu Bank Syariah yang dikelola dengan prinsip universalitas dan keterbukaan, mencoba untuk memberi solusi bagi pengembangan dan pemberdayaan ekonomi umat yang berpegang pada syariah islam.⁴⁶

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Adanya kajian penelitian terdahulu yaitu berfungsi sebagai bahan analisis berdasarkan kerangka teoritik yang sedang dibangun dan sebagai pembeda dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, ada beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Sukma Hardianti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan” pada tahun 2020. Variabel penelitian ini meliputi Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), sebagai

⁴⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Jakarta, 25 Maret 2003).

⁴⁵ Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), 25.

⁴⁶ <https://banksyariahspm.co.id/> di akses pada tanggal 16 juni 2022, pukul: 19.14 WIB.

variabel-variabel yang mempengaruhi dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 70 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi $Y = (-1,038) + (-0,068) X_1 + 0,093 X_2$. Koefisien determinasi sebesar 92,4%. Hal ini menunjukkan sebesar 92,4% lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya 7,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F yang di dapat dalam penelitian ini adalah Fhitung sebesar 405,492 sedangkan Ftabel 3,134 (Fhitung > Ftabel). Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.⁴⁷

2. Penelitian oleh Oktriana Vertasari dan Zunaidah dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan” pada tahun 2014. Berdasarkan uji regresi linier berganda terlihat bahwa secara bersama-sama variabel bebas kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja berkorelasi positif cukup kuat terhadap variabel terikat kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah, yaitu sebesar 42,8% ($R = 0,428$). Secara simultan sebesar 18,3% ($R^2 = 0,183$) sedangkan sisanya sebesar 81,7% dijelaskan oleh variabel lain seperti budaya

⁴⁷ Sukma Hardianti, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Kantor Pusat Pamekasan”

organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja. Hal ini dapat diartikan apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah sumatera selatan sebesar 18,3%. Dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung = 6,1367 > F tabel = 2,731 dan tingkat kemaknaan secara serentak (sig F) = 0,001 ($p < 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan variabel bebas penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah sumatera selatan.⁴⁸

3. Penelitian oleh Haryanti Maulina Nerawati dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan” pada tahun 2021. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian non probability sampling. Instrument penelitian menggunakan kuesioner yang disebarakan pada nasabah dengan jumlah sampel sebanyak 52 di ambil dengan teknik Sampling Jenuh. Data yang didapat di analisis menggunakan metode regresi linier berganda. penelitian menunjukan secara simultan pemberian insentif material (X_1), insentif nonmaterial (X_2), pelatihan (X_3) dan disiplin kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dengan diperoleh F hitung 345,055 > F tabel 2,57 dengan nilai

⁴⁸ Oktriana Vertasari dan Zunaidah, “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Para Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sumatera Selatan”

signifikansi $0,000 < 0,05$. Pemberian insentif material berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan karena T hitung $15,153 > T$ tabel 2.01063 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pemberian insentif nonmaterial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan karena T hitung $13,739 > T$ tabel 2.01063 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan karena T hitung $9,784 > T$ tabel 2.01063 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan karena T hitung $4,059 > T$ tabel 2.01063 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.⁴⁹

⁴⁹ Haryanti Maulina Nerawati, “Pengaruh Pemberian Insentif, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”