

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam manajemen, ilmu yang mengatur manusia disebut juga ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari peran manusia dalam sebuah organisasi. Manusia selalu berperan aktif didalam suatu organisasi, karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Melayu S.P Hasibuan yang mengemukakan bahwa “Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang digunakan perusahaan sedemikian canggihnya”.¹ Hal ini dapat diartikan bahwa secanggih apapun suatu alat, tetap saja tidak bisa beroperasi tanpa bantuan manusia. Oleh karna itu maka dapat diartikan bahwa faktor manusialah yang memiliki peranan penting dalam suatu usaha untuk pencapaian suatu tujuan tertentu.

Memelihara faktor manusia atau karyawan ini tidak hanya dengan memperhatikan faktor upah atau gajinya saja, tetapi juga faktor emosi mereka, karena manusia adalah makhluk sosial yang memiliki perasaan dan fikiran. Oleh karena itu dalam mengatur sumber daya manusia hendaklah memperhatikan

¹Hasibuan, Malayu, S.P , *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta,2007
hlm.10

karakter karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Melayu S.P Hasibuan yang mengatakan bahwa:

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja dan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan ini dikenal dengan kepuasan kerja, tekanan dan frustrasi.²

Melihat pendapat Melayu S.P Hasibuan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mengatur karyawan atau manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan juga aspek pikiran, perasaan dan keinginan karyawan, karena aspek inilah yang nantinya akan menentukan kinerja karyawan, dedikasi dan kecintaan mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Sikap-sikap yang timbul dari perasaan ini dikenal juga dengan kepuasan kerja, tekanan dan frustrasi.

Apabila karyawan mengalami tekanan kerja, maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor. Dampak dari tekanan kerja ini ialah sulitnya berkonsentrasi ketika diberi pekerjaan dan mudah lelah. Hal ini yang akan mengganggu terhambatnya proses kinerja karyawan di kantor. Ketika karyawan menghadapi tekanan yang tinggi maka energi yang ada pada karyawan akan tercurah untuk menghadapi tekanan tersebut, sehingga energi karyawan untuk bekerja semakin berkurang dan kinerja yang dilakukan karyawan menjadi lebih

²Hasibuan, Melayu, S.P , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm.10

jelek. Apabila kinerja karyawan jelek, maka hasil pekerjaan akan menjadi tidak maksimal, bahkan terkesan asal-asalan.

Tekanan kerja yang tinggi akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja karena pekerjaan tidak dikerjakan dengan sepenuh hati oleh karyawannya.

Fenomena yang terjadi di BTN Syariah KCS Bandung terkait kinerja karyawan, bahwa tekanan kerja di BTN sangat banyak dan harus selesai dalam sehari sehingga mengakibatkan kelelahan fisik, emosional dan mental. Proses ini secara perlahan dirasakan terus menerus oleh karyawan dan bersifat akumulatif. Akhirnya kinerja karyawan di BTN Syariah mengalami kenaikan dan penurunan. Tekanan kerja yang dilakukan oleh BTN Syariah KCS Bandung pada dasarnya untuk meningkatkan kualitas SDM dalam bekerja, sehingga diharapkan *output* nya dapat meningkatkan profitabilitas dan kredibilitas perusahaan. Namun pada kenyataannya, kinerja karyawan di BTN Syariah mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini disebabkan oleh salah satu penyebab indikatornya adalah kurangnya perencanaan kerja yang baik dan gaji/upah yang tidak sesuai. Asumsi ini diperoleh dari hasil wawancara pada tanggal 8 Juli 2014 dengan Bapak Tito Susanto selaku HRD BTN Syariah KCS Bandung.³

Melihat akibat yang dapat ditimbulkan dari kenaikan dan penurunan kinerja karyawan ini, terutama untuk mengetahui lebih jauh lagi tentang pengaruh

³Hasil wawancara penulis, di BTN Syariah KCS Bandung, 08-07-2014

tekanan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul:

“PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BTN SYARIAH KCS BANDUNG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan masalah diatas, maka masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat tekanan kerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung?
3. Bagaimana pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat tekanan kerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung.

1.4 Kerangka Pemikiran

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menganggap karyawan itu adalah suatu aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM

sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuannya⁴. Pada dasarnya kinerja karyawan atau SDM sudah diatur dalam Q.S At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Kandungan ayat tersebut menjelaskan tentang perintah manusia untuk bekerja sebaik mungkin dengan kinerjanya yang dia miliki, Rasulullah Saw sudah meningkatkan akan pentingnya melihat hasil kerja/amal seseorang.

Manajemen sumber daya manusia secara sederhana didefinisikan sebagai mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur

⁴Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada, Jogjakarta, 2008, hlm. 1

sumber daya manusia. Perhatikan ini mencakup fungsi manajerial, operasional, dan peran serta kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi.

Lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, termasuk pemeliharaan tenaga kerja. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, permasalahan mengenai tekanan kerja ditempatkan sebagai salah satu kajian mengenai pemeliharaan tenaga kerja. Kajian didalamnya mencakup seputar permasalahan kepuasan kerja, tekanan kerja, konseling, disiplin, sistem komunikasi pegawai, perubahan dan perkembangan organisasi, dan mutu kehidupan bekerja⁵.

Menurut Melayu “Tekanan adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”.⁶ Sedangkan A,A Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa “Tekanan kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.⁷

Untuk mengetahui seseorang sedang mengalami tekanan atau tidak, maka harus diketahui terlebih dahulu penyebabnya. Penyebab tekanan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara antara lain:

1. Kurangnya perencanaan kerja yang baik
2. Gaji / upah yang tidak sesuai
3. Tuntutan fisik

⁵Sondang Siagian, *Teori kinerja dan Aplikasinya*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, Hlm.3

⁶S.P Hasibuan, *Organisasi dan kinerja*. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2007, Hlm.204

⁷A,A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rusdakarya, Bandung, 2007, hlm.157

4. kepemimpinan
5. Otoritas kerja yang tidak memadai
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.⁸

Tekanan kerja akan akan menciptakan ketegangan pikiran, emosional dan pada akhirnya akan tercermin dalam perilaku mereka. Ketegangan yang timbul dari tekanan kerja ini akan menciptakan ketidaknyamanan kerja seseorang dan akan menurunkan kinerja kerja seseorang.

Sebuah organisasi didirikan dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karna itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dan pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

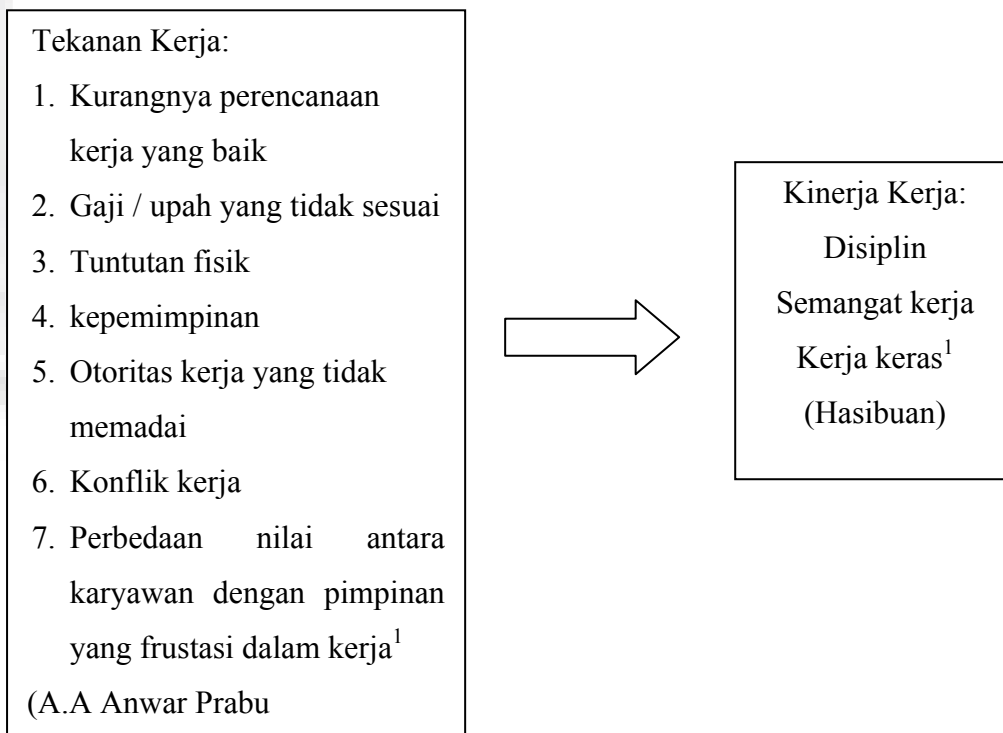
1. Kualitas kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kuantitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.

⁸A,A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rusdakarya, Bandung,2007 hlm.157

3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Di samping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan, maka disusun sebuah paradigma pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja karyawan secara jelas digambarkan dalam gambar berikut:



1.5 Metodologi dan Teknik Penelitian

1.5.1 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis, dengan menggunakan teknik regresi sederhana, yaitu kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel yang terkait (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui, regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun variabel (X) dalam penelitian ini adalah Tekanan kerja dan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan pada BTN Syariah KCP Bandung.

1.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri dari :

1.5.2.1 Penelitian lapangan

Dalam penelitian ini, penulis melakukan peninjauan langsung ke objek penelitian dengan maksud untuk memperoleh data primer, yaitu dengan cara:

1.5.2.1.1 Kusioner

Kusioner/angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *rating scale*. Skala pengukuran *rating scale* menurut sugiyono, merupakan “Skala pengukuran yang mengelola data mentah berupa angka, yang kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif”.⁹ Kusioner yang akan digunakan dalam

⁹Ibid, Hlm,113

penelitian ini harus melalui tahap pengujian instrumen penelitian, yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

1.5.2.1.2 Wawancara

Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak BTN Syariah KCS Bandung.

1.5.2.1.3 Observasi

Observasi (pengamatan) dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai tekanan kerja, dan kinerja karyawan di BTN Syariah KCS Bandung.

1.5.2.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs *website* guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti terdiri atas tekanan kerja dan kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung

1.5.3 Sumber Data

Adapun sumber data yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner, dengan mengadakan penelitian ke BTN Syariah KCS Bandung untuk mendapatkan data tertulis mengenai tekanan kerja, dan kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan data pokok yang diperoleh melalui buku-buku yang secara langsung membahas tentang masalah yang dikaji untuk dapat menganalisis dalam pembahasannya di sini, atau sumber-sumber lain yang relevan dengan kajian penelitian ini.

1.5.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah berupa karyawan BTN Syariah KCS Bandung. Menurut Suharsimi Arikunto, apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.¹⁰ Berdasarkan pengertian tersebut karena jumlah karyawan di BTN Syariah KCS Bandung ini kurang dari 100, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BTN Syariah KCS Bandung. Maka responden yang diteliti adalah populasi karyawan BTN Syariah KCS Bandung.

Untuk sampel, peneliti mengambil dengan total sampling sebanyak 30 karyawan (*total sampling*) yaitu berupa absensi karyawan BTN Syariah KCS Bandung periode bulan Januari – Juni 2014.

1.5.5 Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

¹⁰*Ibid*, Hlm,101-102

Teknik analisis data dalam penelitian, dibagi menjadi dua teknik yaitu teknik data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.¹¹ Uep dan Sambas Ali Muhidin mengatakan:

1. Teknik analisis penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis dengan data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian.
2. Setelah mendapatkan berbagai data berkenaan dengan penelitian, maka teknik analisis data, harus dilakukan seorang peneliti. Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 dan 2, sedangkan untuk menjawab rumusan masalah nomor 3 menggunakan analisis regresi.

Adapun langkah yang penulis gunakan dalam analisis regresi Arting Somantri dan Sambas Ali .M, yaitu:

- a. Mengadakan estimasi terhadap parameter berdasarkan data empiris
- b. Menguji berapa besar variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen.
- c. Menguji apakah estimasi parameter tersebut signifikan atau tidak

¹¹Uep dan Sambas Ali Muhidin, *Analisis dan Penelitian*, Alfabeta, Bandung, 2011, Hlm. 159

d. Melihat apakah tanda dan magnitud dari estimasi parameter cocok dengan teori¹²

Beberapa ahli yang menerangkan berkenaan dengan regresi sederhana yaitu pendapat dari Riduan dan Sunarto, yang mengemukakan bahawa:

“Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel yang terkait (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui, regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).¹³

Persamaan umum regresi linear sederhana menurut Riduan dan Sunarto:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel terikat yang diproyeksikan

a = Nilai Kosntanta

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel y.¹⁴

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu, dengan ketentuan:

$$a = \frac{(\sum Y - b \sum X)}{N} = Y - bx$$

sedangkan b dicari dengan menggunakan rumus:

$$b = \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

¹²Arting Somantri dan Sambas Ali M, *Teknik Analisis Regresi dan Korelas*, Alfabeta, Bandung, 2006, Hlm. 243

¹³*Ibid*, Hlm. 96

¹⁴*Ibid*, Hlm. 97

1.5.6 Hipotesis

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh permasalahan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho = Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung

Ha = terdapat pengaruh negatif dan signifikan tekanan kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah KCS Bandung

1.5.7 Uji signifikansi Data

a. Uji Validitas

Uji Validaitas untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang tersebar. Menurut Arkunto, “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”.¹⁵ Instrumen penelitian dapat dikatakan valid, apabila alat tersebut cocok untuk mengukur apa yang hendak diukur. Tinggi rendahnya nilai validitas suatu instrumen, menunjukkan sejauh mana, data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji Validitas dilakukan berkenan dengan ketepatan alat ukur, terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu instrumen pengukuran, dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Dengan demikian, syarat instrumen dikatakan memiliki validitas, apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman, yaitu melalui sebuah uji coba atau tes. Tes yang valid adalah tes yang dapat mengukur

¹⁵*Ibid*, Hlm. 168

dengan tepat dan teliti gejala yang hendak diukur. Uji validitas instrumen menggunakan analisa item, yakni dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total.

Pengujian validitas instrumen adalah dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N (\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{[N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][N \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefesien korelasi antara Variabel X dan Y

N = Jumlah responden

X_1 = Nomor item i

$\sum X$ = Jumlah skor item ke i

X_1^2 = Kuadrat skor item i

$\sum X_1^2$ = Jumlah dari kuadrat item ke i

$\sum Y$ = Total dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Y_1^2 = Kuadrat dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum Y_1^2$ = Total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum X_1 Y_1$ = Jumlah hasil kali item angket ke i dengan jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya. Banyaknya responden untuk diuji coba instrumen, sejauh ini belum ada ketentuan yang mensyaratkannya, namun disarankan sekitar 20-30 orang responden.
- b. Mengumpulkan data hasil coba instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk didalamnya memeriksa perlengkapan pengisian item angket.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- e. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- f. Mengitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- g. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
- h. Membandingkan nilai koefisien korelasi *product moment* yang terdapat di tabel. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n-2$, dimana n adalah jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas adalah 20 orang, sehingga diperoleh $db = 20-2= 18$ dan $\alpha=5\%$.

- i. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Kriterianya :
1. Jika r_{xy} hitung $>$ r tabel, maka valid.

2. Jika r_{xy} hitung \leq r tabel, maka tidak valid

Jika instrumen itu valid, maka item tersebut dapat dipergunakan pada kusioner penelitian. Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan Microsoft Office Excel 2007. Setelah r hitung, kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel dengan taraf nyata $(\alpha) = 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95% dengan $db=n-2$.

b. Uji Realibitas

Penguji alat pengumpulan data kedua adalah pengujian realibitas instrumen. Realibitas menunjuk pada suatu pengertian, bahwa suatu instrumencukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen sudah baik, menyatakan bahwa “Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat”.¹⁶ Jadi uji realibitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alay ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Formula yang dipergunakan untuk menguji realibitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefesian Alfa dari Cronbach, yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = realibitas instrumen

¹⁶*Ibid*, Hlm.178

K = banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_1^2$ = jumlah varians

σ_1^2 = varians total

Rumus variansnya adalah sebagai berikut :

$$\sigma_2^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{[\sum x]^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

σ_1^2 = varians

$\sum x$ = jumlah skor

N = jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan, dalam rangka mengukur realibilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menyebar instrumen yang akan di uji realibilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk didalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.

- d. Membuat tabel pembantu untuk mendapatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk memperoleh perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- e. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabek pembantu.
- f. Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- g. Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- h. Menghitung jumlah skor masing-masing yang diperoleh.
- i. Menghitung jumah kudrat skor masing-masing item yang diperoleh.
- j. Menghitung nilai varians masing-masing item dan variasn total.
- k. Menghitung nilai koefesien alfa.
- l. Membandingkan nilai koefesien alfa dengan nilai koefesien korelasi yang terdapat dalam tabel. Menentukan nilai tabel koefesien korelasi pada derajat bebas (db) = $n-2$. Dimana n adalah jumlah responden yang dilibatkan dalam uji validitas adalah 20 orang, sehingga diperoleh $db = 20 - 2 = 18$ dan $\alpha = 5\%$.
- m. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hutang r dan nilai tabel r . Kriterianya : Jika r_{11} hitung $> r$ tabel, maka reliabel, dan Jika r_{11} hitung $\leq r$ tabel, maka tidak reliabel.

c. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam mempermudah penulisan ini makapenulismenjelaskansistematikapenulisan yang dituangkan dalam 4 (empat) Bab, yang setiap babnya membahas secara garis besarnya sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kerangka Teori, Metode dan Teknik Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab II Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yang meliputi mengenai pembahasan Manajemen SDM, Fungsi Manajemen SDM, Konsep Tekanan Kerja, Gejala Tekanan Kerja, Dampak Tekanan, Penanggulangan Tekanan Kerja, Kinerja Karyawan, Pengaruh Tekanan Terhadap Kinerja.

Bab III Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BTN Syariah KCS Bandung, yang meliputi Deskripsi Umum Perusahaan, Visi dan Misi BTN Syariah KCS Bandung, Struktur Organisasi BTN Syariah KCS Bandung, Produk-

Produk BTN Syariah KCS Bandung, Tingkat Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BTN Syariah KCS Bandung.

Bab IV Analisis Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada BTN Syariah KCS Bandung, yang meliputi Tekanan Kerja Yang di Alami Pada BTN Syariah KCS Bandung, Tingkat Kinerja Karyawan Pada BTN Syariah KCS Bandung, Analisa Regresi Sederhana, Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada BTN Syariah KCS Bandung.

Bab V Penutup, Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian serta saran-saran yang didasari dari hasil peneliti.

