

**SKRIPSI**

**PENGARUH ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
BANK ACEH SYARIAH CABANG BANDA ACEH**



**Disusun Oleh:**

**TUTIA MIRANDA  
NIM. 170603043**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2024 M/1446 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Tutia Miranda

NIM : 170603043

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Tutia Miranda

## PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pt Bank Aceh Sayriah Cabang Banda Aceh**

Disusun oleh :

Tutia Miranda  
NIM: 170603043

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya  
telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada  
Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



Ayumiati, S.E., M.Si. CTT  
NIP. 19780615200912202

Pembimbing II,



Muhammad Syaqqi Bin-Armiya, Lc., MBA., CSAA  
NIP. 199103062022031001

Mengetahui,  
Ketua Prodi Perbankan Syariah,

AR-RANIRY



Dr. Nevi Hasnita, M.Ag  
NIP. 197711052006042003

# PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh**

Tutia Miranda  
NIM: 170603043

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Ar-Raniry Banda Aceh  
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) dalam Bidang Perbankan  
Syariah

Pada Hari/Tanggal : Kamis, 01 Agustus 2024 M  
26 Muharram 1446 H

Banda Aceh  
Dewan Penguji Sidang Skripsi

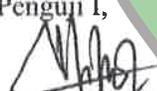
Ketua,

  
Ayumiati, S.E., M.Si, CTTI  
NIP. 19780615200912202

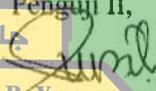
Sekretaris,

  
Muhammad Syaqui Bin-Armiya, Lc., MBA., CSAA  
NIP. 199206142019032039

Penguji I,

  
Isnaliaha, S.HI., MA  
NIDN. 2029099003

Penguji II,

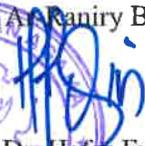
  
Jafilah, S.HI., M.Ag  
NIDN. 2008068803

جامعة الرانيري  
A R - R A N I R Y

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,



  
Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec  
NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Tutia Miranda  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
E-mail : 170603043@student-ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir  KKU  Skripsi  .....

Yang berjudul:

**Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada tanggal : 20 Agustus 2024

Mengetahui,

Penulis,

Tutia Miranda  
NIM: 170603043

Pembimbing I,

Ayumiati, S.E., M.Si  
NIP. 19780615200912202

Pembimbing II,

Muhammad Syaqui Bin-Armiya, Lc., BA.,CSAA  
NIP. 199206142019032039

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan karunia yang tak terhingga. Dimana dengan izin-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh”**. Shalawat beriring salam tidak lupa kita curahkan kepada junjungan kita Nabi besar Nabi Muhammad SAW, yang telah mendidik seluruh umatnya untuk menjadi generasi terbaik di muka bumi ini.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk kelulusan dan memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesilapan dan kesulitan. Namun berkat bantuan dari berbagai pihak Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, M.Ag selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.

3. Ana Fitria, S.E., M.Sc selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah.
4. Hafiizh Maulana, S.P., S.H.I., M.E selaku Ketua Laboraturium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
5. Ayumiati, S.E., M.Si selaku Penasehat Akademik dan Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu, membimbing, memberikan masukan, saran dan memberikan pengarahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Muhammad Syauqi Bin-Armia, Lc., MBA., CSAA selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan, arahan, saran dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Dosen-Dosen serta Staf di Lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada penulis.
8. Kepada seluruh responden penelitian (Karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh) yang telah meluangkan waktu untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian.
9. Teristimewa sekali kepada kedua orang tua, Ayahanda Evi Armayadi dan Ibunda Nurhafni yang selalu memberikan semangat, dukungan serta do'a yang begitu berarti bagi penulis dalam kehidupannya sehingga bisa menyelesaikan

pendidikan sampai akhir dan bisa menyelesaikan skripsi ini.

10. Teruntuk sahabat-sahabat penulis Opi Alfahira S.E , Siti Sarah S.Pd dan Arafat S.E yang telah memberikan doa, dukungan dan saran-saran kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dan mohon maaf kepada semua pihak yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih ada kekurangan, oleh karena itu penulis berharap kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

Penulis

Tutia Miranda

جامعة الرانيري  
A R - R A N I R Y

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158

Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

### 1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

### 2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh :

AR - RANIRY

*kaifa* : كيف

*hauula* : هول

3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
ي / ا	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
ي	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
ي	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh :

*Qāla* : قَالَ

*Ramā* : رَمَى

*Qīla* : قِيلَ

*Yaqūlu* : يَقُولُونَ

#### 4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh :

- a. ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

*raudah al-atfāl/ raudatul atfāl* : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

*al-Madīnah al-Munawwarah/* : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

*al-Madīnatul Munawwarah*

*Ṭalḥah* : طَلْحَةٌ

**Catatan:**

**Modifikasi**

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Pembahasan.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
2.1 Perbankan Syariah .....	10
2.1.1 Pengertian Perbankan Syariah .....	10
2.1.2 Fungsi Perbankan Syariah .....	11
2.1.3 Tujuan Perbankan Syariah .....	12
2.1.4 Prinsip Bank Syariah .....	13
2.1.5 Produk-Produk Perbankan Syariah.....	14
2.2 Kinerja Karyawan.....	19
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.2.3 Indikator Pengukuran Kinerja.....	24
2.2.4 Penilaian Kinerja.....	26
2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja .....	28
2.3 Etos Kerja .....	29
2.3.1 Pengertian Etos Kerja .....	29
2.3.2 Ciri-Ciri Etos Kerja.....	29
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	31

2.3.4 Indikator Etos Kerja.....	33
2.3.5 Cara Menumbuhkan Etos Kerja.....	34
2.4 Lingkungan Kerja.....	35
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	35
2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	36
2.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	37
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja Karyawan.....	39
2.5 Stres Kerja.....	42
2.5.1 Pengertian Stres Kerja.....	42
2.5.2 Indikator Stres Kerja.....	43
2.5.3 Penyebab Stres Kerja.....	45
2.5.4 Cara Mengatasi Stres Kerja.....	45
2.6 Penelitian Terkait.....	46
2.7 Kerangka Berpikir.....	52
2.8 Hubungan Antar Variabel.....	53
2.8.1 Pengaruh Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
2.8.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
2.8.3 Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2.8.4 Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	55
2.9 Hipotesis.....	57
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>59</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	59
3.2 Lokasi Penelitian.....	60
3.3 Populasi dan Sampel.....	60
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	61
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	62
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	64
3.7.1 Uji Validitas.....	64
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	65
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	66
3.8.1 Uji Normalitas.....	66
3.8.2 Uji Multikolinearitas.....	67

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas .....	68
3.9 Analisis Regresi Berganda .....	69
3.10 Uji Hipotesis .....	70
3.10.1 Uji Parsial (Uji-t) .....	70
3.10.2 Uji Simultan (Uji-F).....	70
3.10.3 Uji <b>R<sup>2</sup></b> (koefisien determinasi) .....	72
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>73</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	73
4.1.1 Gambaran Umum dan Sejarah Singkat Bank Aceh Syariah.....	73
4.2 Karakteristik Responden.....	78
4.3 Deskripsi Statistik Jawaban Responden .....	81
4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja ..	81
4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	83
4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja .	86
4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	89
4.4 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	90
4.4.1 Hasil Uji Validitas .....	90
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	92
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	93
4.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	93
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	94
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	95
4.6 Hasil Analisis Data .....	97
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	97
4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	98
4.6.3 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	100
4.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	101
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	102
4.7.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ....	102
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	103
4.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	104
4.7.4 Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	106

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>108</b>
5.1 Kesimpulan .....	108
5.2 Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>117</b>
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS .....</b>	<b>143</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	50
Tabel 3. 2 Matriks Operasional Penelitian .....	63
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	79
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	80
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.	81
Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Etos Kerja .....	82
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja .....	86
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas .....	91
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas .....	92
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas.....	93
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	95
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	96
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	97
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	99
Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (F) .....	100
Tabel 4. 17 Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	101

AR - RANIRY

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	52
Gambar 4. 1 Uji Normalitas .....	94
Gambar 4. 2 Uji Heterokedastisitas .....	96



## ABSTRAK

Nama : Tutia Miranda  
NIM : 170603043  
Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam/Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan  
Kerja dan Stres Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan PT Bank Aceh  
Syariah Cabang Banda Aceh  
Pembimbing I : Ayumiati, S.E., M.Si. CTTr.  
Pembimbing II : Muhammad Syauqi Bin-Armia,  
MBA

Kinerja karyawan menjadi penentu perkembangan sebuah lembaga perbankan termasuk Bank Aceh Syariah. Bank Syariah menginginkan para karyawannya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer (penyebaran kuisioner kepada karyawan Bank Aceh, sebanyak 100 responden). Analisis data menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Etos, Lingkungan, Stres, Kinerja***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini, dunia sedang mengalami era globalisasi yang cukup pesat dalam berbagai bidang khususnya di bidang bisnis dan industri. Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka untuk memenangkan persaingan. Perusahaan yang ingin tetap kompetitif perlu menunjukkan kreativitas dalam hal sumber daya manusia. Lembaga keuangan, seperti halnya bisnis lainnya, sangat bergantung pada sumber daya manusia. Perkembangan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, yang berperan penting dalam operasional bisnis sehari-hari. Jika perusahaan ingin berhasil dalam mengembangkan dunia bisnis, maka perlu meningkatkan standar kualitas kerja karyawan.

Sebuah perusahaan termasuk lembaga keuangan, seperti bank syariah tentu menginginkan para karyawannya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Kinerja yang baik tentu membuat sebuah bank syariah lebih cepat maju dan berkembang. Sebaliknya, jika kinerja karyawan bank syariah tersebut kurang baik, maka kemungkinan besar bank yang bersangkutan akan mengalami kesulitan dalam berkembang. Jadi, kinerja karyawan bank tersebut menjadi penentu maju atau tidaknya sebuah perbankan.

Kinerja dalam konteks suatu organisasi adalah interpretasi yang dapat dihasilkan oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal, dengan tetap mematuhi aturan hukum serta menjunjung standar moral tertinggi dan perilaku etis (Darmadi, 2017). Sedangkan kinerja menurut Sulaksono (2015) diartikan sebagai jumlah dan mutu pekerjaan yang diharapkan dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan kewajiban yang ditugaskan.

Ada beberapa hal yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan. Kemampuan intelektual, etos kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai merupakan contoh unsur internal. Sedangkan variabel eksternal seperti struktur manajemen, gaya kepemimpinan, suasana kerja, tingkat gaji, stres, dan beban kerja. Pertimbangan-pertimbangan ini harus menjadi prioritas utama bagi para pemimpin yang ingin karyawannya mencapai prestasi terbaiknya (Sitinjak, et al., 2021).

Etos kerja mengacu pada seperangkat perilaku positif berdasarkan keyakinan mendasar dan komitmen terhadap paradigma kerja integral (Sinamo, 2011). Menurut Ismaniar (2018) etos kerja merupakan energi positif yang tercipta dari dalam diri seseorang yang pada akhirnya menciptakan semangat baru dalam pekerjaannya. Etos kerja juga diartikan sebagai penilaian prestasi kerja, ketekunan dalam bekerja, kedisiplinan dan kualitas lingkungan kerja serta hasil yang dicapai dalam pekerjaan.

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya akan mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya dan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan (Jansen, 2011). Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal.

Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi.

Lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk menumbuhkan etos kerja yang baik. Seluruh pekerja, termasuk di Bank Aceh Syariah, sangat menjunjung tinggi lingkungan kerja. Dengan memprioritaskan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk bekerja keras, kita dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Segala sesuatu di sekitar pekerja, seperti musik dan pencahayaan mungkin

berdampak pada kapasitas mereka dalam melaksanakan tugas. Pekerja yang termotivasi dan produktif merupakan hasil dari lingkungan kerja yang ideal (Sunyoto, 2012).

Faktor stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, mengingat bahwa setiap orang bereaksi berbeda terhadap stres di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah, intensitas, layanan, dan jenis stres yang dapat ditangani oleh setiap pekerja berbeda-beda. Setiap kejadian ketika stimulus dan respons berinteraksi dianggap sebagai skenario stres. Pekerja harus mengantisipasi stres sebagai komponen yang melekat dalam tugas pekerjaan mereka. Meskipun beberapa jenis stres tidak dapat dihindari, tekanan lingkungan secara signifikan mengurangi kepuasan dan hasil kerja karyawan. Pekerja yang berada di bawah tekanan terkadang menghadapi skenario di mana mereka dihadapkan pada tuntutan, peluang, atau batasan yang saling bertentangan, apalagi hasil dari keputusan-keputusan ini sering kali bersifat tidak pasti. Di dalam stres, pada dasarnya terdapat tiga komponen dasar yaitu pilihan, hambatan, dan tuntutan (Sunyoto 2012).

Sebagai objeknya, penelitian ini mengkaji Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, yang merupakan sebuah lembaga keuangan yang bergerak di bidang perbankan dan beroperasi sesuai dengan hukum-hukum syariah. Hukum syariah memungkinkan Bank Aceh Syariah mendasarkan praktik bisnisnya pada prinsip sekuler dan agama. Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, salah satu hal terpenting yang harus dilakukan oleh banyak pekerja di Bank Aceh

Syariah adalah memastikan lingkungan kerja disekitar yang sehat dan mereka tidak terlalu stres dalam melakukan pekerjaannya.

Dari hasil pengamatan saya saat melakukan penelitian, menunjukkan bahwa kondisi kerja karyawan memuaskan. Sistem pendingin udara dengan suhu yang nyaman, dekorasi yang menarik secara visual untuk meningkatkan semangat kerja, tempat kerja bersih, dan pencahayaan yang cukup. Namun menurut salah satu karyawan, mereka hanya mempunyai waktu luang yang sangat sedikit karena adanya target kerja yang harus dicapai untuk tiap divisi atau bahkan tiap orang, pekerja di bank harus bersiap untuk lembur misalnya menjelang akhir bulan atau akhir tahun, tuntutan untuk memberikan pelayanan kepada nasabah dengan baik, harus siap untuk menghadapi komplain dari nasabah dengan tetap bersikap profesional, dan juga persaingan karyawan untuk menjaga kinerjanya sehingga menyebabkan tingginya tingkat stres dalam bekerja namun hasil kerja yang dibutuhkan justru tinggi.

Di dunia perbankan seperti PT Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, karyawan akan melakukan kegiatan yang sama secara berulang setiap harinya, hal ini memungkinkan para karyawan mengalami kebosanan, ketidakpuasan, dan mengalami penurunan semangat kerja karyawan. Peningkatan etos kerja karyawan selain bergantung pada individu karyawan itu sendiri juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ditemui, seperti hubungan antar sesama rekan kerja yang baik dan hubungan dengan atasan yang harmonis. Adanya

target kerja yang harus dicapai juga menjadi faktor tingginya tingkat stres kerja.

Jika Bank Aceh Syariah Banda Aceh ingin menjaga kinerja pegawainya dengan baik, maka harus menghadapi permasalahan antara lain etos kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja semuanya berdampak pada kinerja pegawai bank. Misalnya penelitian yang dilakukan Utami (2019) yang menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinasi Medan. Demikian pula temuan dari penelitian Djamini (2019), dimana lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani. Nmanun, berbeda dengan penelitian Pratiwi (2020) menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh?
4. Apakah etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Kami mengantisipasi bahwa temuan penelitian ini akan berkontribusi pada pemahaman kita tentang perekonomian lokal dan lebih khusus lagi bagaimana etos kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berinteraksi untuk mempengaruhi produktivitas kerja terhadap para pekerja di Bank Aceh Syariah Banda Aceh. Selain itu, bisa digunakan sebagai sumber bagi peneliti selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian diharapkan memberikan manfaat bagi :

- 1) Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu para pegawai Bank Aceh Syariah meningkatkan kinerjanya, menjaga suasana kerja tetap positif, dan menghilangkan stres dalam pekerjaan.
- 2) Agar Bank Aceh Syariah dapat terus menyediakan tempat kerja yang menyenangkan bagi para pekerjanya di masa depan, penelitian ini berfungsi sebagai alat penilaian.
- 3) Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan stres terhadap kinerja staf nya, atau sebagai bahan perbandingan bagi pembaca.

## 1.5 Sistematika Pembahasan

Terdapat lima bab yang saling berkaitan yang membentuk sistematika pembahasan penelitian ini. Sampul, judul, pernyataan keaslian, persetujuan, validasi, motto, dedikasi, kata pengantar, abstrak, dan halaman terakhir ditempatkan sebelum bab pertama.

Sejumlah subbab membentuk bab pertama atau pendahuluan, antara lain latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Landasan teori yang diuraikan pada Bab 2 mencakup kerangka pemikiran mengenai topik yang dibahas, ringkasan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang dibahas, dan serangkaian pengujian terhadap hipotesis yang akan diuji.

Bagian metode penelitian pada bab ketiga menjelaskan tentang strategi penelitian, metodologi, populasi, sampel, prosedur pengumpulan data, dan analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Bab 4, “Pembahasan”, memaparkan temuan penelitian yang mengkaji bagaimana etos kerja, lingkungan kerja, dan stres mempengaruhi produktivitas di Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

Pembahasan dan analisis temuan penelitian, serta pengujian kesimpulan, merupakan bab kelima dan terakhir.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Perbankan Syariah**

##### **2.1.1 Pengertian Perbankan Syariah**

Bank syariah adalah bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, maksudnya adalah bank yang dalam operasinya mengikuti ketentuan-ketentuan syariah Islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalah secara Islam. Falsafah dasar beroperasinya bank syariah yang menjiwai seluruh hubungan transaksinya adalah efisiensi, keadilan dan kebersamaan. Efisiensi mengacu pada prinsip saling membantu secara sinergis untuk memperoleh keuntungan sebesar mungkin. Keadilan mengacu pada hubungan yang tidak dicurangi, ikhlas, dengan persetujuan yang matang atas proporsi masukan dan keluarannya. Kebersamaan mengacu pada prinsip saling menawarkan bantuan dan nasihat untuk saling meningkatkan produktivitas. Kegiatan bank syariah dalam hal penentuan harga produknya sangat berbeda dengan bank konvensional. Penentuan harga bagi bank syariah didasarkan pada kesepakatan antara bank dengan nasabah penyimpan dana sesuai dengan jenis simpanan dan jangka waktunya, yang akan menentukan besar kecilnya porsi bagi hasil yang akan diterima penyimpan (Anwar,2022).

Dalam rangka menjalankan kegiatannya, bank syariah harus berlandaskan pada Al-qur'an dan Hadits. Di dalam Bank syariah mengharamkan penggunaan harga produknya dengan bunga

tertentu. Bagi bank syariah, bunga bank adalah riba. Dalam perkembangannya kehadiran bank syariah ternyata tidak hanya dilakukan oleh masyarakat muslim, akan tetapi juga masyarakat non muslim. Saat ini bank syariah sudah tersebar di berbagai negara-negara muslim dan non muslim, baik di Benua Amerika, Australia dan Eropa. Bahkan banyak perusahaan dunia yang telah membuka cabang berdasarkan prinsip Syariah. Contoh Bank Syariah di Indonesia yaitu Bank Muamalat Indonesia dan Bank Syariah Mandiri (Anwar,2022)..

### **2.1.2 Fungsi Perbankan Syariah**

Ada beberapa fungsi bank Syariah antara lain sebagai berikut:

#### **1. Bank syariah sebagai manajemen investasi**

Bank syariah dapat melakukan fungsi berdasarkan kontrak mudharabah atau kontrak perwakilan. Menurut kontrak mudharabah, bank sebagai mudharib yaitu pihak yang melakukan investasi. Sedangkan pihak lain memberikan dana. Bank menerima keuntungan hanya dalam kasus untung, apabila terjadi kerugian sepenuhnya menjadi risiko shahibul maal sedangkan bank tidak ikut menanggungnya.

#### **2. Bank syariah sebagai investasi**

Bank syariah menginvestasikan dana yang ditempatkan pada dunia usaha dengan menggunakan akad-akad yang sesuai dengan syariah.

3. Bank syariah sebagai jasa keuangan

Bank syariah dapat menawarkan berbagai jasa keuangan lainnya berdasarkan upah (fee based) dalam sebuah kontrak perwakilan atau penyewaan.

4. Konsep perbankan islam/syariah mengharuskan bank islam melaksanakan jasa sosial, bisa melalui dana qardh (pinjaman kebaikan), zakat atau dana sosial yang sesuai dengan ajaran Islam (Kurniawan, 2021).

### 2.1.3 Tujuan Perbankan Syariah

Perbankan syariah bertujuan untuk mendukung pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, persatuan dan pemerataan kesejahteraan rakyat, di samping menjalankan tugasnya sebagai lembaga keuangan.

1. Untuk mengupayakan konsep keadilan dalam sektor ekonomi

Melalui kegiatan investasi yang dilakukan oleh bank syariah, harapannya agar meratakan pendapatan antara pemilik modal dengan pihak yang membutuhkan dana. Dengan demikian, kesenjangan yang terjadi tidak akan terlalu besar

2. Untuk menghindari persaingan tidak sehat antara lembaga keuangan

Selain hal ini, tujuan berdirinya bank syariah diharapkan dapat menanggulangi kemandirian lembaga keuangan dari pengaruh gejolak moneter baik dari dalam dan luar negeri.

3. Untuk meningkatkan transaksi yang sesuai syariat Islam

Dengan menyediakan pilihan produk dan layanan keuangan syariah yang lebih beragam, secara langsung juga meningkatkan minat masyarakat untuk menggunakan perbankan Syariah. Dengan demikian, transaksi akan terhindar dari unsur riba ataupun unsur penipuan lain.

4. Untuk meningkatkan kualitas hidup umat

Dengan adanya produk pembiayaan bersistem syariah, maka beban pembayaran bagi nasabah yang membutuhkan kucuran dana akan lebih mudah. Pasalnya, tidak ada sistem bunga yang akan terus bertambah tak terduga apabila terjadi keterlambatan dalam membayar. Dengan *qardhul hasan* serta produk pinjaman lainnya

5. Untuk menjaga kestabilan ekonomi moneter

Dengan tidak menerapkan sistem bunga, harapannya bank syariah dapat menekan laju inflasi serta *negative spread* yang dihasilkan oleh penerapan sistem bunga tersebut (Harahap, et al. 2023).

#### 2.1.4 Prinsip Bank Syariah

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat sebagian dari standar perbankan Syariah. Bank yang menganut hukum-hukum syariah dikenal dengan nama bank syariah. Hal utama yang membedakan antara bank syariah dengan bank konvensional adalah penerapan prinsip syariah. Bank syariah dituntut untuk selalu mengacu pada empat prinsip berikut ini dalam seluruh operasionalnya:

1. Keadilan, yaitu setiap nasabah investor (penyimpan dana), pengguna dana, maupun lembaga keuangan syariah saling berbagi keuntungan atas dasar penjualan riil sesuai dengan kontribusi dan risiko masing-masing pihak.
2. Kemitraan, yaitu posisi antara nasabah investor, pengguna dana, serta lembaga keuangan syariah saling sejajar sebagai mitra usaha yang bersinergi untuk memperoleh keuntungan.
3. Transparansi, yaitu laporan keuangan diberikan oleh lembaga keuangan syariah secara terbuka dan berkesinambungan agar nasabah investor dapat mengetahui kondisi dananya sendiri.
4. Universal, yaitu masing-masing pihak tidak membedakan antara suku, agama, ras, dan golongan dalam masyarakat sesuai dengan prinsip Islam (Harahap, et al. 2023).

### **2.1.5 Produk-Produk Perbankan Syariah**

Secara umum, dapat diuraikan bahwa diantara produk-produk bank syariah yaitu sebagai berikut:

1. Al-Wadi'ah (Simpanan)

*Al-Wadi'ah* atau juga dikenal dengan nama titipan atau simpanan, merupakan titipan murni dari satu pihak kepada pihak lain, baik perorangan maupun badan hukum yang harus dijaga dan dikembalikan kapan saja apabila si penitip menghendaki.

## 2. Pembiayaan dengan bagi hasil

- *Al-Musyarakah*

*Al-Musyarakah* adalah akad kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk melakukan usaha tertentu. Masing-masing pihak memberikan dana atau amal dengan kesepakatan bahwa keuntungan atau risiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan. *Al-Musyarakah* dalam praktik perbankan diaplikasikan dalam hal pembiayaan proyek. Dalam hal ini nasabah dibiayai dengan bank sama-sama menyediakan dana untuk melaksanakan proyek tersebut. Keuntungan dari proyek dibagi sesuai dengan kesepakatan untuk bank setelah terlebih dahulu mengembalikan dana yang dipakai nasabah. *Al-Musyarakah* dapat pula dilakukan untuk kegiatan investasi seperti pada lembaga keuangan model ventura.

- *Al-Mudharabah*

*Al-Mudharabah* adalah akad kerja sama antara dua pihak, di mana pihak pertama menyediakan seluruh modal dan pihak lain menjadi pengelola. Keuntungan dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak. Apabila rugi, maka akan ditanggung pemilik modal selama kerugian itu bukan akibat dari kelalaian si pengelola. Apabila kerugian diakibatkan

kelalaian pengelola, maka si pengelola yang bertanggung jawab.

Dalam dunia perbankan *al-mudharabah* biasanya diaplikasikan pada produk pembiayaan atau pendanaan seperti, pembiayaan modal kerja. Dana untuk kegiatan *mudharabah* diambil dari simpanan tabungan berjangka seperti tabungan haji atau tabungan kurban. Dana juga dapat dilakukan dari deposito biasa atau deposito spesial yang dititipkan nasabah untuk usaha tertentu.

- *Al-Muzara'ah*

*Al-Muzara'ah* adalah kerja sama pengolahan pertanian antara pemilik lahan dengan penggarap. Pemilik lahan menyediakan lahan kepada penggarap untuk ditanami produk pertanian dengan imbalan bagian tertentu dari hasil panen. Dalam dunia perbankan kasus ini diaplikasikan untuk pembiayaan bidang *plantation* atas dasar bagi hasil panen.

- *Al-Musaqah*

Pengertian *al-musaqah* merupakan bagian dari *al-muzara'ah* yaitu penggarap hanya bertanggung jawab atas penyiraman dan pemeliharaan dengan menggunakan dana dan peralatan mereka sendiri. Imbalan tetap diperoleh dari persentase hasil panen pertanian. Jadi tetap dalam konteks adalah kerja sama

pengolahan pertanian antara pemilik lahan dengan penggarap.

### 3. *Ba'i al-Murabahah*

Pengertian *Ba'i al-Murabahah* merupakan kegiatan jual beli pada harga pokok dengan tambahan keuntungan yang disepakati. Dalam hal ini penjual harus terlebih dahulu memberitahukan harga pokok yang ia beli ditambah keuntungan yang diinginkannya. Dalam dunia perbankan kegiatan *Ba'i al-Murabahah* pada pembiayaan produk barang-barang investasi, baik dalam negeri maupun luar negeri seperti *Letter of Credit* atau lebih dikenal dengan nama L/C.

### 4. *Ba'i as-salam*

*Ba'i as-salam* artinya pembelian barang yang diserahkan kemudian hari, sedangkan pembayaran dilakukan di muka. Prinsip yang harus dianut adalah harus diketahui terlebih dahulu jenis, kualitas, jumlah barang dan hukum awal pembayaran harus dalam bentuk uang.

### 5. *Ba'i Al-Istishna'*

*Ba'i al-Istishna'* merupakan bentuk khusus dari akad *Ba'i as-salam*, oleh karena itu ketentuan dari *Ba'i Al-Istishna'* mengikuti ketentuan dan aturan *ba'i as-salam*. Pengertian *Ba'i Al-Istishna'* adalah kontrak penjualan antara pembeli dengan produsen (pembuat barang). Kedua belah pihak harus saling menyetujui atau sepakat lebih dahulu tentang harga dan sistem pembayaran. Kesepakatan harga dapat dilakukan tawar-menawar dan sistem pembayaran dapat dilakukan di muka atau secara angsuran per bulan atau di belakang.

#### 6. *Al-Ijarah (Leasing)*

Pengertian *al-ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Dalam praktiknya kegiatan ini dilakukan oleh perusahaan *leasing*, baik untuk kegiatan *operating lease* maupun *financial lease*.

#### 7. *Al-Wakalah (Amanat)*

Wakalah atau wakilah artinya penyerahan atau pendelegasian atau pemberian mandat dari satu pihak kepada pihak lain. Mandat ini harus dilakukan sesuai dengan yang telah disepakati oleh si pemberi mandat.

#### 8. *Al-Kafalah (Garansi)*

*Al-Kafalah* merupakan jaminan yang diberikan penanggung kepada pihak ketiga untuk memenuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung. Dapat pula diartikan sebagai pengalihan tanggung jawab dari satu pihak kepada pihak lain. Dalam dunia perbankan dapat dilakukan dalam hal pembiayaan dengan jaminan seseorang.

#### 9. *Al-Hawalah*

*Al-Hawalah* merupakan pengalihan hutang dari orang yang berhutang kepada orang lain yang wajib menanggungnya atau dengan kata lain, pemindahan beban utang dari satu pihak kepada pihak lain. Dalam dunia keuangan atau perbankan dikenal dengan kegiatan anjak piutang atau *factoring*.

#### 10. *Ar-Rahn*

*Ar-Rahn* merupakan kegiatan menahan salah satu harta milik si peminjam sebagai jaminan atas pinjaman yang diterimanya. Kegiatan seperti ini dilakukan seperti jaminan utang atau gadai (Muchtar, Rahmidani dan Siwi, 2016).

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam suatu organisasi dan khususnya kinerja karyawan, sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun lembaga pemerintah. Ketika pekerja melakukan pekerjaan dengan baik atau buruk, hal itu terlihat dari keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Pertumbuhan suatu organisasi sangat didukung oleh kinerja karyawan yang berkualitas (Ahmadi 2021).

Pengertian kinerja menurut Fauzi dan Nugroho (2020) merupakan prestasi yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya, di mana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan sikap pada saat melaksanakan tugasnya.

Meskipun salah satu definisi kinerja adalah hasil akhir dari upaya seseorang, definisi lain menyatakan bahwa kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja saja tetapi juga proses dari berlangsungnya pekerjaan itu sendiri (Purnamasari dan Ardhyani, 2021). Kinerja perusahaan adalah ukuran kemampuannya untuk

memenuhi tujuan strategisnya, memuaskan pelanggannya, dan memberikan dampak ekonomi yang positif.

Menurut Hasibuan (2014) kinerja pegawai diartikan sebagai hasil akhir kerja kerasnya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, dengan memperhatikan keahlian, pengalaman, kesungguhan, serta waktunya.

Berdasarkan beberapa paparan di atas, dapat kita simpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil akhir dari upaya karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dengan cara yang berkontribusi terhadap tujuan suatu organisasi baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan memberikan dampak positif pada bisnis karena akan membuat karyawan lebih efisien dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Syah (2021) ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Faktor individu atau pribadi, antara lain dari pendidikan, pengalaman kerja, etos kerja, kepribadian dan tingkat dedikasinya.
2. Faktor psikologis antara lain pembelajaran, persepsi, stres, motivasi, dan keyakinan.
3. Faktor organisasi meliputi kepengurusan, kompensasi, struktur organisasi, lingkungan kerja dan rancangan pekerjaan.

Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika seseorang sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Menurut Daengs (2022), ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, antara lain :

1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan optimal, apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan. Fasilitas kantor dapat berupa ruang kerja yang memadai, fasilitas keamanan, layanan kebersihan, tunjangan transportasi, teknologi yang memadai, fasilitas pendukung kesehatan dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktivitas kerja mereka sehari-hari.

### 3. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak perusahaan tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada keluarga, maka harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

### 4. *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat-pendapat dan ide-ide baru pada saat rapat, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan. Pimpinan juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berinteraksi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmu yang dimilikinya, sebab jika suatu saat manajemen membutuhkan skill tersebut bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan.

### 5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Kepuasan kerja dan jumlah insentif yang diberikan dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam kinerjanya (Fauzi dan Nugroho, 2020). Hal-hal berikut mempengaruhi kinerja seorang individu antara lain :

1. Dorongan

Baik kekuatan internal maupun eksternal mempengaruhi tindakan yang dilakukan setiap orang.

2. Kemampuan

Performa seseorang tidak akan sama dengan performa orang lain karena setiap orang mempunyai kemampuan tersendiri dalam mengerjakan sesuatu yang menjadi tugasnya.

3. Kebutuhan

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan individunya. Pemenuhan kebutuhan hidup mereka,

khususnya pendapatan, akan membawa pada peningkatan kinerja.

4. Harapan mengenai imbalan

Melaksanakan suatu pekerjaan mengharapakan suatu imbalan atau gaji.

5. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Faktor bawaan maupun faktor yang terjadi akibat perkembangan merupakan contoh unsur internal yang berasal dari dalam diri pegawai. Kondisi fisik dan mental seseorang, bakat dan sifat pribadi adalah contoh faktor bawaannya sedangkan etos kerja, keterampilan, pengalaman, dan motivasi merupakan faktor akibat perkembangan.

Lingkungan internal adalah lingkungan lain yang ditemui karyawan saat melakukan pekerjaannya. Lingkungan internal dapat berupa sistem informasi akuntansi, suasana kerja, peluang pengembangan karir, kesetaraan gaji, dan praktik manajemen lainnya. Sedangkan inflasi, krisis ekonomi dan keuangan adalah dua contoh variabel lingkungan eksternal yang berdampak pada kinerja yang berpengaruh pada penurunan nilai nominal pendapatan dan gaji karyawan.

### **2.2.3 Indikator Pengukuran Kinerja**

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi

penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

#### 2.2.4 Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk membantu perusahaan menentukan seberapa baik kinerja pekerjanya dalam menjalankan peran mereka. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi melalui kritik konstruktif terhadap pekerjaan individu. Pilihan yang diambil perusahaan terhadap pekerjanya di berbagai bidang seperti promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan, dan kebijakan manajemen lainnya perlu diperhitungkan dalam tinjauan kinerja. Ketika karyawan menjalankan tanggung jawabnya, atasan akan selalu menilai hasil kerja mereka dengan cara tertentu, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Fatimah dan Nur'aini (2021) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
  - a. Meningkatkan semangat kerja.
  - b. Membuat pekerja lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
  - c. Membuka jalan bagi karyawan untuk berbicara dengan atasannya.
  - d. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan keluh kesah dalam bekerja dan mencari solusi untuk mengatasinya.

- e. Memberikan pengetahuan terhadap karyawan tentang kelebihan dan kelemahan yang dimilikinya.
2. Manfaat bagi penilai (pejabat penilai)
- a. Mengidentifikasi pola kinerja karyawan sebagai bahan perbaikan selanjutnya.
  - b. Meningkatkan kepuasan bagi penilai dalam perannya sebagai pemimpin tim atau supervisor.
  - c. Memberikan pandangan kepada pekerja bagaimana mereka dapat meningkatkan kontribusinya terhadap suatu organisasi.
  - d. Memberikan kesempatan bagi atasan untuk melihat perkembangan, dengan menawarkan tujuan baru atau menyusun ulang prioritas sebagai hasilnya.
  - e. Mengenali kemungkinan untuk mengatur ulang tanggung jawab pekerja.
3. Manfaat bagi perusahaan
- a. Meningkatkan semangat dalam bekerja.
  - b. Meningkatkan tingkat kesadaran akan pekerjaan yang dilakukan setiap orang di dalam organisasi.
  - c. Membina hubungan yang lebih bersahabat sehingga orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan.
  - d. Meningkatkan tingkat kepercayaan setiap pekerja terhadap sistem pemantauan manajemen atas kinerja mereka sendiri.

- e. Mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan.
- f. Meningkatkan kemampuan penemuan akar permasalahan.

### 2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Fatimah dan Nur'aini (2021) ada empat kategori tujuan penilaian kinerja ini, yaitu:

1. Proses penilaian karyawan dilakukan sebagai pembandingan antar karyawan. Evaluasi karyawan ini tidak cukup hanya mengevaluasi satu individu saja, tetapi ada juga pembandingan. Biasanya perusahaan akan melakukan penilaian bersama-sama dalam suatu perusahaan. Kinerja seorang karyawan akan dibandingkan dengan kinerja karyawan lainnya dalam tinjauan ini.
2. Sistem pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pada bagaimana seseorang berkembang seiring berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena evaluasi kinerja sedang berlangsung dan memungkinkan dilakukannya perbandingan pekerjaan seorang karyawan dalam periode waktu yang berbeda.
3. Menjaga kelancaran sistem perusahaan. Penilaian kinerja terhadap sistem perusahaan untuk mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan SDM bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dokumentasi

dalam penerapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh perusahaan.

## **2.3 Etos Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Etos Kerja**

Para ahli memiliki beberapa pengertian mengenai etos kerja. Etos kerja diartikan sebagai “kumpulan perilaku kerja yang positif berdasarkan keyakinan dasar dan disertai komitmen total terhadap paradigma kerja yang integral” (Jansen, 2011). Dalam konteks ini yang dimaksud dengan “paradigma” adalah gagasan kerja yang menyeluruh, yang mencakup prinsip-prinsip dasar, prinsip-prinsip panduan, nilai-nilai panduan, sikap, ide-ide mendasar, etika, kode moral, dan aturan perilaku bagi para pengikutnya.

Menurut Ginting (2016) etos kerja didefinisikan sebagai semangat yang menjadi ciri khas seseorang dalam bekerja, yang dilandasi oleh keyakinan terhadap suatu etos atau sudut pandang kerja dan diwujudkan melalui tindakan dan tekad tertentu di tempat kerja. Sedangkan etos kerja diartikan oleh Sutrisna (2009) sebagai standar dan prosedur organisasi yang mengikat dan ditetapkan secara jelas, serta rutinitas para anggotanya yang diakui dan diapresiasi secara umum dalam menjalankan tugasnya.

### **2.3.2 Ciri-Ciri Etos Kerja**

Seseorang yang memiliki etos kerja, dapat dilihat pada sikap dan perilakunya dalam bekerja. Menurut Sukardewi, Dantes dan Natajaya (2013) Ada beberapa ciri-ciri etos kerja antara lain :

1. *Kecanduan waktu*. Seseorang dengan etos kerja yang kuat akan mengetahui dan menghargai betapa pentingnya waktu, terutama saat bekerja. Pada akhirnya, dia akan menyadari bahwa dia tidak dapat memutar kembali waktu yang telah berlalu.
2. *Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)*. Bersikap ikhlas adalah kompetensi moral yang penting bagi semua orang yang terlibat dalam budaya kerja. Sebaliknya, keikhlasan adalah sejenis cinta, pengabdian, dan pelayanan yang tidak terikat. Karakter seseorang dan cara mereka melayani sama-sama dipengaruhi oleh sikap tulusnya, yang pada akhirnya menentukan kepribadiannya.
3. *Kejujuran*. Salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam beraktivitas adalah kejujuran. Seseorang harus konsisten dalam perkataan dan perbuatannya jika ingin dianggap jujur. Bersikap jujur bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam diri seseorang.
4. *Memiliki komitmen*. Tingkat komitmen seorang karyawan dapat digambarkan sebagai hasrat mereka terhadap tanggung jawab yang diberikan di tempat kerja dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.
5. *Kuat pendirian (konsisten)*. Yang dimaksud dengan konsisten adalah di mana seseorang berpegang teguh pada kemampuan dirinya sendiri, pantang menyerah, dan mampu

melakukannya meski dihadapkan pada berbagai risiko yang berpotensi fatal. Mereka mampu mengendalikan dirinya dan mengelola emosi secara efektif.

### **2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Ada beberapa faktor yang memengaruhi etos kerja seseorang, menurut Tasmara (2016) yaitu:

1. Agama

Pada intinya, agama merupakan bagian terpenting dalam kehidupan manusia. Dimana ajaran didalamnya mengandung nilai-nilai yang akan memengaruhi atau membentuk cara hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah mengikuti aturan-aturan dan norma-norma yang mengikat para penganutnya.

2. Budaya

Budaya merupakan cara hidup yang berkembang dan dimiliki oleh seseorang dan sekelompok orang yang diwariskan secara turun-temurun dari generasi ke generasi. Sistem orientasi nilai budaya akan menentukan kualitas etos kerjanya. Etos kerja yang kuat merupakan ciri seseorang dengan sistem nilai budaya yang berkembang dengan baik.

3. Sosial politik

Tingkat etos kerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh ada atau tidaknya sistem sosial politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan memperoleh hasil dari

kerja keras tersebut. Adanya etos kerja ini juga didasari akan rasa tanggung jawab dalam hidup kita.

4. Kondisi lingkungan dan geografis

Kondisi lingkungan alam dan geografis akan memengaruhi seseorang untuk melakukan suatu usaha untuk dapat mengelola, melestarikan dan mengambil manfaat bahkan dapat mengundang para pendatang untuk turut mencari penghidupan di sekitar lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja seseorang berbanding lurus dengan pencapaian pendidikannya, sehingga sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam hal ini. Karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan, maka pendidikan berkaitan langsung dengan pengembangan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang.

6. Struktur ekonomi

Sistem perekonomian suatu bangsa juga mempengaruhi etos kerja warganya. Misalnya, hal ini kemungkinan besar akan mendorong kemandirian masyarakat dengan mendukung pertumbuhan dan pengembangan barang-barang lokal.

## 7. Motivasi intrinsik individu

Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki etos kerja yang kuat. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai yang tentunya dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam diri individu.

### 2.3.4 Indikator Etos Kerja

Etos kerja, seperti yang telah dikatakan sebelumnya adalah pandangan individu terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan sikap, kebiasaan, ciri-ciri dan sifat dalam menjalankan pekerjaannya didalam perusahaan. Beberapa indikator etos kerja yang dikemukakan oleh Lawu, Suhaila dan Lestiowati (2019), antara lain:

#### 1. Kerja Keras

Dalam bekerja, seseorang akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Tanpa memandang waktu, lokasi, atau tantangan yang dihadapi, tugas ini dilaksanakan secara sungguh-sungguh.

#### 2. Disiplin

Disiplin adalah sikap taat dan patuh terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Apabila terjadi pelanggaran terhadap wewenang yang diberikan kepadanya, baik peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku maka akan menerima sanksi.

### 3. Jujur

Jujur artinya kesesuaian antara ucapan dan perbuatan, kesesuaian antara informasi dan kenyataan, ketegasan dan kemantapan hati, dan sesuatu yang baik yang tidak diikuti kedustaan. Kejujuran berasal dari ketulusan hati seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tanpa melakukan kecurangan sekalipun.

### 4. Tanggung Jawab

Sikap seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dimilikinya dengan tekun dan sungguh-sungguh.

### 5. Rajin

Orang yang rajin adalah orang yang bekerja keras. Mereka mencurahkan banyak waktu dan upaya dalam pekerjaan mereka, belajar dan berjuang untuk mencapai keunggulan.

### 6. Tekun

Ketekunan adalah sikap seorang pekerja keras. Mereka bekerja, belajar, dan berusaha mencoba apa yang mereka lakukan secara maksimal dalam pekerjaan mereka, agar memperoleh apa yang diinginkan.

## 2.3.5 Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Setiap negara memiliki etos kerja masing-masing, begitu pun dengan negara Indonesia. Karena cara untuk menumbuhkan etos kerja ini berbeda-beda sesuai dengan keadaan kondisi yang dialami oleh orang tersebut. Menurut Jansen (2011) melalui bukunya *8 Etos*

*Kerja Profesional* menjelaskan, cara menumbuhkan etos kerja sebagai berikut:

1. Kerja sebagai rahmat (Saya melakukan pekerjaan dengan sikap tulus dan penuh rasa syukur).
2. Kerja adalah amanah (Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab karena pekerjaan merupakan suatu keharusan).
3. Kerja adalah panggilan (Aku bekerja tuntas penuh integritas).
4. Kerja adalah aktualisasi (Aku bekerja keras dengan semangat).
5. Kerja adalah ibadah (Aku bekerja dengan keseriusan dan penuh kecintaan).
6. Kerja adalah seni (Aku bekerja cerdas penuh kreativitas).
7. Kerja adalah kehormatan (Aku bekerja penuh ketekunan dan dengan kemampuan terbaik).
8. Kerja adalah pelavanoan (Aku bekerja dengan penuh kerendahan hati).

## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan aktivitas karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Baik yang berbentuk lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, maupun lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar individu perusahaan (Prihantoro, 2015).

Apa yang ada di sekitar seseorang ketika dia bekerja disebut sebagai lingkungan kerja. Ruang, infrastruktur, dan hubungan kerja dengan rekan kerja merupakan aspek-aspek lingkungan kerja. Produktivitas seseorang meningkat ketika mereka mampu fokus pada pekerjaannya tanpa gangguan, yang hanya mungkin terjadi dalam lingkungan yang menyenangkan dan bermanfaat bagi pekerjaannya. Sebaliknya, jika pekerja merasa tidak nyaman di tempat kerjanya, maka akan merusak mood dan produktivitasnya. Jadi, boleh dikatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya (Kasmir, 2016).

Dari uraian di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan atau situasi yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka mampu menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

#### **2.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Arinawati dan Suryadi (2021) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

## 1. Lingkungan kerja fisik

Segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap karyawan, baik berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung, merupakan komponen dari lingkungan kerja fisik. Ada beberapa kondisi fisik dari lingkungan kerja yaitu :

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, bisa berupa ruangan kerja, meja, kursi, perabotan dan sebagainya.
  - b. Lingkungan umum atau lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia. Misalnya penerangan di tempat kerja, suhu udara, kelembapan, kebisingan, sirkulasi udara, tata warna, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dekorasi dan lain-lain.
- ## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi seluruh aktivitas yang berkontribusi terhadap terpeliharanya hubungan positif di tempat kerja, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahannya.

### 2.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif akan berdampak pada terciptanya semangat kerja yang timbul dari dalam diri karyawan untuk meningkatkan produktivitas, prestasi kerja dan sistem kerja. Secara bersamaan, karyawan yang sangat energik dapat diperkirakan sebagai karyawan yang telah menyelesaikan tugas dengan akurat.

Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan jangka waktu yang diberikan dan sesuai dengan aturan terkait. Hasil kerjanya akan diawasi oleh individu yang ditunjuk sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, tidak membutuhkan pengawasan yang terlalu ketat, dan terhindarnya dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK) (Amri, et al., 2022).

Selain itu, ketika semua orang di perusahaan bekerja untuk mencapai tujuan yang sama, hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif bagi semua orang. Ini termasuk karyawan, pimpinan, tamu, kontraktor, dan pihak luar lainnya. Ketika para pemimpin di perusahaan memiliki visi yang sama, hal ini akan menumbuhkan rasa persahabatan di antara para pekerja dan membuat mereka bertanggung jawab dalam memenuhi standar keselamatan (Amri, et al., 2022).

Lingkungan kerja yang baik disebut sebagai lingkungan kerja yang kondusif. Ada banyak faktor yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, salah satunya yaitu adanya komunikasi yang terbuka dan tingkat kepercayaan antara pimpinan perusahaan dan karyawan yang dapat mendukung keberlangsungan suasana lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu memiliki visi, misi dan tujuan yang sama mampu memberikan, menambah, sekaligus menjamin setiap individu yang bekerja (karyawan) maupun orang lain (tamu, kontraktor dan sebagainya) dapat merasakan rasa aman dan nyaman, meningkatkan kepedulian antar sesama karyawan dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari

pengusaha (pimpinan) perusahaan yang harus memenuhi persyaratan-persyaratan terkait keselamatan lingkungan kerja (Amri, et al., 2022).

Apabila pengusaha (pimpinan) ingin menciptakan suasana lingkungan yang kondusif, ia harus memastikan bahwa syarat-syarat tertentu terpenuhi, yaitu:

1. Faktor risiko fisik, ergonomi, biologi, farmakologis, dan psikologi harus dikendalikan.
2. Pastikan tempat kerja bersih dan semua peralatan berfungsi dengan baik.
3. Menyediakan dan menunjuk anggota staf dengan keterampilan dan kekuasaan yang diperlukan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman di tempat kerja mereka masing-masing (Amri, et al., 2022).

#### **2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja Karyawan**

Menurut Arinawati dan Suryadi (2021) ada beberapa indikator lingkungan kerja yang sangat mendukung bagi individu dalam menggapai prestasi kerja, yaitu :

1. Pewarnaan

Faktor pewarnaan di tempat kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Tempat kerja yang ideal sebaiknya mempunyai penerangan yang baik untuk dapat memperjelas pengamatan para karyawan pada objek pekerjaannya serta memiliki dinding yang bersifat netral.

## 2. Kebersihan

Karyawan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi jika lingkungan kerjanya bersih dan tempat kerja tertata rapi. Agar para pekerja dapat bekerja sebaik mungkin, kenyamanan saat bekerja sangatlah penting. Apabila perusahaan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja, maka akan mempengaruhi kesehatan fisik seseorang dan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Seseorang akan merasa senang jika lingkungannya bersih. Kesenangan yang dirasakan oleh seseorang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih optimal dan bersemangat.

## 3. Pertukaran udara

Khususnya di tempat kerja, sirkulasi udara yang memadai sangat diperlukan bagi para karyawan. Karena pertukaran udara yang cukup ini dapat menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, apabila pertukaran udara kurang baik akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan.

## 4. Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, namun juga termasuk penerangan cahaya matahari. Penerangan yang cukup sangat dibutuhkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi.

## 5. Musik

Meskipun tidak semua perusahaan mengizinkannya, musik seringkali penting bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka. Terbukti secara ilmiah bahwa mendengarkan musik sambil bekerja mengurangi stres dan kecemasan. Bagi sebagian individu, musik memiliki kekuatan untuk membangkitkan semangat, menurunkan risiko stres, dan membantu mereka berkonsentrasi dalam pekerjaan

## 6. Keamanan

Istilah "keamanan" mengacu pada tindakan-tindakan yang diambil untuk menjaga dan melindungi keselamatan karyawan dan properti serta infrastruktur yang dimiliki. Ketika kondisi suatu perusahaan aman, maka akan dapat menimbulkan ketenangan bagi para pekerjanya.

## 7. Kebisingan

Lingkungan kerja harus bebas dari kebisingan. Suara bising merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh semua orang karena dapat mengganggu aktivitas seseorang. Dalam melaksanakan pekerjaan, suasana bising ini harus dihindari oleh setiap karyawan karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Dengan terganggunya konsentrasi, pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan sehingga dapat merugikan perusahaan.

## 2.5 Stres Kerja

### 2.5.1 Pengertian Stres Kerja

Kesehatan fisik, mental dan psikologis seseorang merupakan dampak negatif yang ditimbulkan dari stres, yang didefinisikan sebagai ketidakmampuan untuk mengatasi berbagai ancaman yang dihadapi oleh fisik, mental, emosional, spiritual, dan tubuh yang dihadapi seseorang. Emosi, pikiran, sikap, dan tindakan seseorang dapat dipengaruhi oleh ketegangan yang disebut dengan stres kerja (Manurung, 2024).

Stres sebagai suatu istilah yang memuat beberapa hal seperti tekanan, tanggung jawab, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, gangguan kecemasan, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan secara keseluruhan (Rivai, 2004).

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang berdampak pada keadaan emosi, cara berpikir, dan kesehatan fisik seseorang (Siagian, 2015). Sedangkan stres kerja dari segi lain, didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja dalam menghadapi pekerjaan mereka (Sinambela, 2016). Sumber stres internal di tempat kerja mencakup perubahan suasana hati, perasaan tidak tenang, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, kecemasan, hipertensi, dan bahkan mengalami masalah gangguan pencernaan.

Menurut Fahmi (2016) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang diberikan, jelas bahwa stres terjadi ketika kesejahteraan fisik dan mental seseorang terganggu akibat adanya tuntutan-tuntutan pekerjaan yang melampaui batas kemampuannya. Ketidakseimbangan ini pada gilirannya mempengaruhi emosi, pikiran, dan kesehatan fisik seseorang.

### **2.5.2 Indikator Stres Kerja**

Menurut Priansa dan Suwanto (2014) ada beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

#### **1. Beban kerja**

Beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu penyebab utama terjadinya stres kerja. Jumlah tugas yang harus diselesaikan, jumlah waktu yang tersedia, dan ketersediaan sumber daya semuanya berkontribusi terhadap beban kerja secara keseluruhan. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini yang menjadi penyebab seseorang mengalami stres kerja.

#### **2. Konflik peran**

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada pegawai dalam organisasi akan menimbulkan suatu tekanan

yang disebut sebagai tekanan peran, maka hal tersebut akan menimbulkan konflik.

3. Hilangnya Kekompakan kelompok

Hilangnya kekompakan kelompok ini mengakibatkan rendahnya moral kerja, tampilan kerja yang buruk, serta perubahan fisik seperti tekanan darah yang meningkat.

4. Tidak adanya dukungan yang memadai

Dukungan yang memadai sangat dibutuhkan sesama anggota kelompok, misalnya dalam menghadapi masalah. Setiap orang membutuhkan orang lain untuk mengevaluasi reaksi emosional mereka. Dukungan kelompok dipandang sebagai sumber yang dapat membantu seseorang dalam menghadapi stres.

5. Teknologi

Suatu perangkat yang dirancang untuk dapat dipergunakan manusia dalam kehidupan sehari-hari yang fungsinya untuk membantu mempermudah segala macam pekerjaan.

6. Pengaruh pemimpin

Pemimpin sebagai orang terdepan dalam mengarahkan dan membimbing bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu mendorong timnya mencapai hasil yang diinginkan dengan menciptakan kinerja organisasi yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi mengarah pada tujuan yang diharapkan. Pengaruh pemimpin menjadi

salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim dan kelompok.

#### 7. Peluang karir

Pandangan seseorang terhadap kualitas pertumbuhan karirnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang muncul dari interaksi antara manusia dan lingkungan organisasi.

#### 8. Peran yang tidak jelas

Ketidajelasan peran di dalam organisasi yang dilakukan seseorang yaitu antara tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

### 2.5.3 Penyebab Stres Kerja

Menurut Anwar (2014) ada beberapa penyebab terjadinya stres kerja yaitu :

1. Terlalu banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat.
3. Kualitas pengawasan kerja yang tergolong rendah.
4. Iklim kerja yang kurang baik.
5. Kurangnya tanggung jawab terhadap wewenang dalam pekerjaan.
6. Ketidaksepakatan di tempat kerja.

### 2.5.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), ada 3 pola yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres kerja, diantaranya :

1. Pola Sehat, yaitu dengan kemampuan mengatur aktivitas dan perilaku sedemikian rupa sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, melainkan mendorong pertumbuhan dan perbaikannya.
2. Pola harmonis, yaitu kemampuan seseorang dalam mengelola waktu dan aktivitasnya secara efisien dan harmonis agar tidak menimbulkan berbagai hambatan.
3. Pola patologis, yaitu pengelolaan stres yang berdampak pada gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan dalam menghadapi stress, pertama memperkecil dan mengendalikan stres dengan melakukan penilaian terhadap sumber-sumber stres, mengembangkan alternatif tindakan, mengambil tindakan yang paling tepat dan sebagainya. Yang kedua menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres dan yang ketiga meningkatkan daya tahan pribadi.

## **2.6 Penelitian Terkait**

Penelitian yang dilakukan bukanlah suatu kajian terbaru melainkan berpedoman pada beberapa kajian sebelumnya, terkait variabel etos kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Di bawah ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai acuan atau landasan yang berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini antara lain :

Tulisan Akademis Pratiwi (2020) meneliti “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Dengan Menggunakan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus berlangsung di Bank BTN Syariah KC Solo). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Alat Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik, uji asumsi klasik dan menggunakan uji Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawati. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawati. Lingkungan kerja tidak mampu memoderasi konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja karyawati. Sedangkan lingkungan kerja mampu memoderasi beban kerja terhadap kinerja karyawati.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2019) menguji Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Pendekatan asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan alat : Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Sedangkan secara simultan diketahui bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan merupakan judul penelitian yang dilakukan oleh Djamaini (2019) di PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk teknik analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani, diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Medan Ahmad Yani, sedangkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani.

Destiantari (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di (*Bank Perkreditan Rakyat Syariah*) BPRS Al-Mabrur Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Berdasarkan uji t Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh stres kerja 2) Berdasarkan uji t lingkungan kerja berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. 3) Berdasarkan uji F stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap keputusan kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Ponorogo.

Hastutiningsih (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta). Penelitian ini menggunakan analisa regresi linear berganda, penelitian ini melibatkan 102 orang pekerja dari Divisi Produksi dengan menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasilnya adalah beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adapun untuk lebih jelasnya mengenai penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan dapat dilihat pada tabel 2.1

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No	Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Yuliana Pratiwi (2020) Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Solo)	Penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer.	Konflik peran ganda dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer.	Objek penelitian ini adalah Bank BTN Syariah KC Solo sedangkan objek penelitian peneliti adalah Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
2	Tri Suci Utami (2019) Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi.	Stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Menggunakan metode penelitian yang sama.	Objek penelitian ini adalah Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan, sedangkan objek penelitian peneliti adalah Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
3	R.Dara Maydina Djamaini	Teknik analisis data	Lingkungan kerja dan stres kerja	Menggunakan variabel lingkungan	Objek penelitian ini adalah

	(2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani	dengan menggunakan regresi linier berganda.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Medan Ahmad Yani.	kerja dan stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani sedangkan objek penelitian peneliti adalah Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
4	Anggita Nindy Destiantari (2019) Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di (Bank Perkreditan Rakyat Syariah) BPRS Al-Mabrur Ponorogo	penelitian kuantitatif	Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Objek penelitian ini adalah (Bank Perkreditan Rakyat Syariah) BPRS Al-Mabrur Ponorogo sedangkan objek penelitian peneliti adalah Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh
5	Artha Tri Hastutiningsih (2018) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap	Menggunakan analisa regresi linear berganda	Beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Menggunakan variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen	Objek penelitian ini PT. MSV Pictures Yogyakarta sedangkan objek

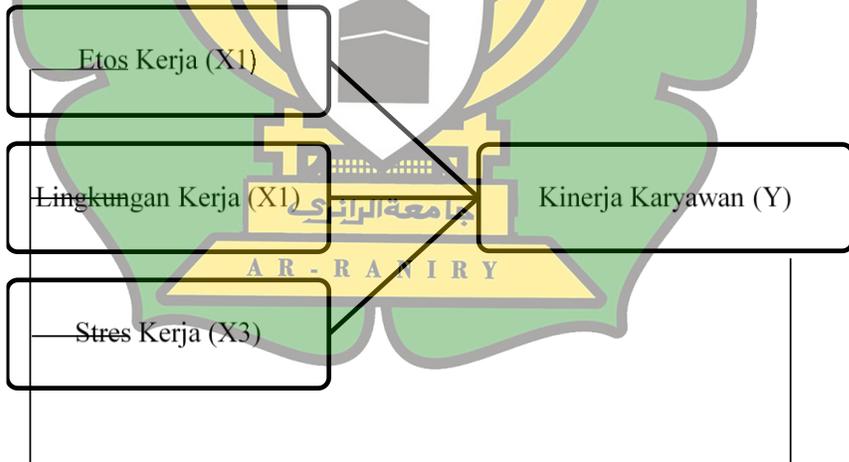
Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)			dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	penelitian peneliti adalah Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh
---	--	--	---	--

Sumber : Data diolah (2024)

## 2.7 Kerangka Berpikir

Adapun kerangka pemikiran atau alur berpikir dalam penelitian ini dapat divisualisasikan sebagai berikut. Tujuan dibentuknya kerangka berpikir agar memudahkan penulis untuk menemukan data di lapangan.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber Data : Data diolah (2024)

Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel, seperti terlihat pada Gambar 2.1 di atas. Kinerja pegawai Bank Aceh

Syariah dipengaruhi oleh tiga variabel independen yaitu etos kerja, lingkungan kerja, dan stres di tempat kerja.

## **2.8 Hubungan Antar Variabel**

### **2.8.1 Pengaruh Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Etos kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat dari totalitas kepribadian diri individu dan bagaimana cara individu itu sendiri menunjukkan, memersepsikan, dan meyakini suatu pekerjaan yang pada akhirnya menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Secara umum etos kerja merupakan semua kebiasaan baik (disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, dan sabar) yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan berhubungan langsung dengan etos kerja karyawannya. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dan harus sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan, dan juga perusahaan harus lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Permasalahan beban kerja berdampak terhadap kinerja insan Bank Aceh Syariah, menurut penelitian Pratiwi (2020) yang juga menemukan bahwa etos mempunyai peranan penting terhadap kinerja. Temuan penelitian Utami (2019) menguatkan hal tersebut, menunjukkan bahwa etos kerja seorang karyawan berpengaruh

signifikan terhadap kinerjanya. Menurut Hastutiningsih (2018), etos kerja seorang pekerja merupakan faktor utama yang menentukan seberapa sukses mereka dalam bekerja.

Adanya pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah didukung oleh penelitian Pratiwi (2020) menunjukkan bahwa etos berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Utami (2019) yang mengatakan bahwa secara parsial etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian Hastutiningsih (2018) menyebutkan bahwa etos kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan sebuah perusahaan.

### **2.8.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Banda Aceh didukung oleh penelitian Pratiwi (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Djamaini (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan. Begitu juga penelitian Hastutiningsih (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.8.3 Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Massie, Areros, Rumawas (2018) stres di tempat kerja dapat menjadi sumber rendahnya semangat kerja dan produktivitas jika tidak segera diatasi. Stres adalah bagian yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia yang bisa terjadi pada setiap individu pada setiap waktu. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Sedangkan menurut teori dari Suprihanto (2003) yang mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen tidak perlu terlalu khawatir jika karyawannya mengalami stres ringan dalam pekerjaan. Hal ini karena beberapa stres justru memberikan akibat positif, bermanfaat, dan menginspirasi orang untuk bekerja lebih baik.

### **2.8.4 Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut penelitian Timbuleng dan Sumarauw (2015) etos kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa etos kerja yang ada pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja, karena etos kerja yang ada pada setiap karyawan sudah terbentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan, di perusahaan etos kerja sudah menjadi bagian dari pekerjaan dan semua harus melakukan etos kerjanya, walaupun dalam

meningkatkan kinerja dari etos kerja yang ada. Hasilnya kinerja tidak akan bertambah dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan dengan menciptakan tempat kerja yang nyaman. Sebaliknya, produktivitas perusahaan bisa menurun jika tempat kerja tidak memadai. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Warongan, Dotulong, Lumintang (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Jordan Bakery Tomohon. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan aspek fisik dan non fisik tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas pada suatu perusahaan, perlu untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan didukung dengan lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar manajer dengan bawahannya serta hubungan antar rekan kerja.

Sedangkan stres kerja dalam penelitian Warongan, Dotulong, Lumintang (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Jordan Bakery Tomohon. Stres yang sering dirasakan oleh karyawan akibat lingkungan di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk menilai dan meningkatkan kualitas organisasional bagi para pekerjanya. Stres kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada prestasi kerja para

pegawai. Oleh karena itu dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya yaitu dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar pegawai tersebut yaitu perlu adanya dukungan sosial.

## 2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang diajukan oleh peneliti. Hipotesis merupakan upaya pertama untuk menjawab pertanyaan penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
- Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh
- Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
- Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
- Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh
- Ho<sub>3</sub> : Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh
- Ha<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

Ho<sub>4</sub> : Tidak terdapat pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang tepat tentang suatu masalah (Alfianika, 2018). Penelitian ini tergolong pada kategori penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif pada dasarnya bersifat inferensial dalam arti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistika, dengan menggunakan data empirik hasil pengumpulan data melalui pengukuran (Djaali, 2020).

Menurut Saragih, et al. (2021) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dikumpulkan dari seluruh data maupun responden.

Penelitian ini juga bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang berkaitan dengan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini membahas ada tidaknya pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Jenis pendekatan penelitian ini adalah pendekatan penelitian lapangan (*field research*) yakni untuk menganalisis tentang pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Peneliti dalam menganalisis data yang diperoleh di lapangan menggunakan program *software spreadsheet* seperti *microsoft excel*, dan juga program statistik SPSS statistic 22.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Pemilihan Bank Aceh Syariah sebagai objek penelitian didasari oleh beberapa alasan, diantaranya Bank Aceh merupakan Bank milik pemerintah daerah di Aceh yang memiliki jumlah nasabah terbanyak secara khusus dari kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Alasan lain karena letaknya sangat strategis di kota Banda Aceh, berada dekat perkantoran dan usaha-usaha masyarakat kota Banda Aceh yang membuat karyawan kantor PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh mengalami jam sibuk. Dengan hadirnya Bank Aceh ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana performa kinerja karyawan dalam melayani para nasabahnya, serta hal-hal yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan tersebut.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian yang mempunyai ciri atau karakteristik tertentu. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang

dimaksudkan sebagai bahan penelaahan dengan harapan sampel yang diambil dari populasi tersebut dapat mewakili (representative) terhadap populasinya. Secara sederhana sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Kurdhi, et al. 2023).

Populasi sasaran penelitian yang diambil adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah. Jumlah keseluruhan karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh tahun 2024 yaitu sebanyak 100 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh. Menurut Prasetia (2022) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuisioner (Suhardi, 2021).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, penyebaran kuesioner melalui link google form yang dibagikan kepada karyawan terkait pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh yang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil dari google form tersebut kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS statistic 22. Teknik skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *litert*, yang mana responden akan menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner.

**Tabel 3. 1**  
**Tabel Skala Pengukuran Litert**

PILIHAN	KETERANGAN	BOBOT
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sudaryono, 2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas atau variabel independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y).

Variabel bebas atau variabel independen. Menurut (Sudaryono 2016) variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau

yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (bebas) yaitu : etos kerja, ( $X_1$ ) lingkungan kerja, ( $X_2$ ), stres kerja ( $X_3$ ) dan variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Operasional variabel diperlukan untuk dapat mengidentifikasi jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Selain itu, operasionalisa variabel bertujuan untuk dapat menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. 2**  
**Maktriks Oprasional Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1.	Etos Kerja ( $X_1$ )	Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016)	1. Kerja keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung jawab 5. Rajin 6. Tekun	Interval
2.	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di dalam dan di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Petukaran udara 4. Penerangan 5. Musik	Interval

		seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya baik secara langsung atau tidak langsung (Sedarmayanti, 2009).	6. Keamanan 7. Kebisingan	
3.	Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	Stres Kerja adalah respons individu terhadap stres yang ada pada pekerjaan yang dapat mengganggu kinerjanya dan menyebabkan seseorang tidak bisa bekerja secara optimal (Margiati, 2011).	1. Beban kerja 2. Konflik peran 3. Hilangnya kekompakan kelompok 4. Tidak adanya dukungan yang memadai 5. Teknologi 6. Pengaruh pemimpin 7. Peluang karir 8. Peran yang tidak jelas 9. Struktur organisasi	Interval
4	Kinerja Karyawan (Y).	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitasnya (Mangkunegara, 2017).	1. Efektivitas 2. Tanggung Jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif	Interval

Sumber : Data Primer 2024

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian tersebut benar-benar mengukur variabel yang ingin diteliti dengan tepat dan akurat, pengujian validitas merupakan langkah penting dalam proses pengembangan instrumen penelitian. Tujuannya adalah untuk

menilai sejauh mana instrumen tersebut sesuai dengan tujuan penelitian dan apakah pertanyaan atau pernyataan yang terkandung di dalamnya benar-benar mencerminkan variabel yang ingin diukur (Kusumawati, 2024).

Uji validitas dapat ditentukan dengan melakukan perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan tersebut yaitu:

- a) Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan valid.
- b) Jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Kusumawati (2024) uji reliabilitas adalah langkah penting dalam penelitian untuk memeriksa seberapa kokohnya atau konsistennya instrumen penelitian dalam mengukur sesuatu, baik variabel atau konsep tertentu. Uji reliabilitas peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 22. Standar untuk nilai alpha ( $\alpha$ )  $>$  0,60 artinya reliabilitas sudah mencukupi, sementara jika alpha ( $\alpha$ )  $<$  0,60, maka akan menunjukkan seluruh item variabel dan seluruh tes konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Kriteria penilaian uji reliabilitas yang digunakan tersebut yaitu:

- a. Jika hasil dari koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika hasil dari koefisien *alpha* lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan apakah suatu model regresi layak dilakukan, dilakukan uji asumsi klasik. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik sebagai berikut:

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji untuk memeriksa apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dianalisis secara statistik. Dengan kata lain uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan dari lapangan itu sesuai dengan distribusi teori tertentu, dalam kasus ini distribusi normal (Sutha, 2021). Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan metode *kolmogrov-Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan *kolmogrov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  distribusi data adalah normal.
2. Jika nilai sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  distribusi data adalah tidak normal (Rahmawati, Sa'adah dan Chabibi, 2020).

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Sebagai ilustrasi, adalah model regresi dengan variabel bebasnya motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Logika sederhananya adalah bahwa model tersebut untuk mencari pengaruh antara motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Rahmawati, Sa'adah dan Chabibi, 2020).

Untuk menentukan apakah model regresi bersifat multikolinearitas, ada beberapa langkah yang dapat dilakukan yaitu:

1. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris relatif tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika terdapat korelasi yang cukup tinggi antar variabel independen (umumnya lebih dari 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat

disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

3. Multikolinearitas dapat ditunjukkan dengan nilai toleransi (*tolerance value*) dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Salah satu cara untuk menguji toleransi adalah dengan mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

- Tolerance value  $< 0,10$  atau VIF  $> 10$ : terjadi multikolinearitas.
- Tolerance value  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$ : tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut *homoskedastisitas*. Deteksi *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan *metode scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya) (Rahmawati, Sa'adah dan Chabibi, 2020).

Ada beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu, dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot

antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah distudentized (Ghozali, 2013). Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

### 3.9 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan ahli statistic untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda mempunyai kaidah yang sama seperti analisis regresi sederhana (Danang, 2013). Jadi analisis ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh iklan, bagi hasil, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan menabung. Model regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Di mana:

$Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = Konstanta

$b_{1,2}$  = Koefisien regresi variabel bebas

$x_1$  = Etos kerja

$x_2$  = Lingkungan kerja

$x_3$  = Stres kerja

$e$  = Error

### 3.10 Uji Hipotesis

Dalam mengevaluasi pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan dua pengujian. Yang pertama adalah uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap setiap variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen. Dan yang kedua adalah uji-F yang digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen (bebas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Adapun model pengujian tersebut adalah:

#### 3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t adalah uji yang dilakukan dengan melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam memperjelas atau menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan Uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, ini berarti variabel independen (bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.
2. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, ini berarti variabel independen bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

#### 3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan Uji F adalah:

1. Jika nilai sig.  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini menyatakan bahwa semua variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai sig.  $> 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menyatakan bahwa semua variabel independent mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Uji tabel F digunakan untuk melihat adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen secara simultan (bersama-sama) sehingga dapat menentukan hipotesis yang kedua dalam uraian kalimat, sebagai berikut:

$H_0$  : Etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

$H_a$  : Etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh

Dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%.  $H_0$  diterima jika Sig. F  $> 0,05$  artinya tidak ada pengaruh yang simultan antara etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh. Sebaliknya  $H_a$  diterima jika Sig. F  $< 0,05$  artinya ada pengaruh yang simultan antara etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh.

### 3.10.3 Uji $R^2$ (koefisien determinasi)

Uji ini dilakukan dengan maksud untuk mengukur sejauh apa tingkat hubungan antar variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variable-variable independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum dan Sejarah Singkat Bank Aceh Syariah**

Dewan Pemerintahan Daerah Peralihan Provinsi Aceh (sekarang dikenal dengan nama Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam) lah yang mengusulkan konsep Bank Milik Daerah di Aceh. Setelah adanya persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh dipindahkan ke Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 pada tanggal 7 September 1957. Di hadapan Mula Pangihutan Tamboenan, sebagai Wakil Notaris di Kutaraja, sekelompok orang yang mewakili Pemerintah Daerah membentuk Perseroan Terbatas dengan nama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar Rp 25.000.000.

Izin akhirnya baru diperoleh dari Menteri Keuangan pada tanggal 2 Februari 1960 dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II setelah melalui beberapa kali perubahan akte. Selanjutnya pada tanggal 18 Maret 1960 dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman No. J.A.5/22/9 yang mengesahkan bentuk hukumnya. Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya UU No. 13 Tahun 1962 tentang ketentuan-ketentuan

Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan UU tersebut.

Pada tahun 1963, Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh mendirikan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh sesuai dengan ketentuan tersebut melalui Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963. Dalam rangka pembangunan yang direncanakan secara nasional, peraturan daerah tersebut memberikan penekanan khusus pada pembentukan Bank Pembangunan Daerah Khusus Aceh untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah.

Setelah sepuluh tahun kemudian, barulah pada tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh.

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah berkali-kali melakukan perubahan berbagai Peraturan Daerah (Perda). Di antaranya Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 1974, Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 1978, Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 1982, Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 1988, Peraturan

Daerah No 3 Tahun 1993, dan yang terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor 2 Tahun 1999 pada tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Perubahan tersebut disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 pada tanggal 31 Desember 1999.

Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi oleh keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui Keputusan Menteri Keuangan RI dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/ KEP/GBI pada tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program Rekapitalisasi Bank Umum, yang dilanjutkan dengan penandatanganan Perjanjian Rekapitalisasi antara Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT. Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999.

Dalam Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55, tanggal 21 April 1999, dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh, mengatur perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas. Dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999, Menteri Kehakiman Republik Indonesia mengesahkan perubahan tersebut. Modal dasar PT Bank BPD Aceh didirikan sebesar Rp150 miliar

dalam Akta Pendirian Perseroan. Kemudian adanya penambahan modal sebesar Rp500 miliar diberikan kepada PT Bank BPD Aceh dengan Akta Notaris Husni Usman, SH No. 42 pada tanggal 30 Agustus 2003. Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No. 6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah pada 5 November 2004.

Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama dari Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Republik Indonesia No. AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh tersebut telah disahkan berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 12/61/KEP.GBI/2010 yang diterbitkan pada tanggal 29 September 2010.

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) pada tanggal 25 Mei 2015. Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah. Proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dibawah pengawasan

Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.

Izin operasional konversi ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP- 44/D.03/2016 pada tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT. Bank Aceh Syariah yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Pada tanggal 19 September 2016, seluruh jaringan kantor Bank Aceh mengalami perubahan sistem operasional. Sesuai Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009, Bank Aceh mampu melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah.

Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Bank Aceh diharapkan menjadi salah satu titik episentrum peningkatan pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal.

Selanjutnya perwakilan Kantor Cabang Bank Aceh di Jakarta diresmikan pada tanggal 20 Desember 2021 yang beralamat di Jalan HOS Cokroaminoto, Menteng, Jakarta Pusat. Pemerintah Aceh telah menunjukkan dukungannya terhadap operasional layanan transaksi

perbankan dengan mendirikan bank, meskipun persaingan bisnis perbankan sangat kompetitif. Pembukaan Kantor Cabang Bank Aceh di Jakarta diharapkan mampu memberikan dukungan bagi akselerasi pengelolaan keuangan, baik kepada sektor privat, swasta, maupun pemerintah daerah.

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir 2021 Bank Aceh telah memiliki 515 jaringan Kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 27 Kantor Cabang, 95 Kantor Cabang Pembantu, 27 Kantor Kas, 25 Payment Point, 12 Mobil Kas dan 316 unit ATM dan 12 Unit CRM tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di Kota Medan. Bank juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan.

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan di Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tentang identitas responden dan pertanyaan tentang variabel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Etos Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Stres Kerja ( $X_3$ ) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	65	65%
Perempuan	35	35%
Total	100	100 %

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa, karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh secara keseluruhan berjumlah 100 orang atau 100%. 65 orang atau 65 persen karyawan berjenis kelamin laki-laki. Sementara itu, karyawan perempuan berjumlah 35 orang atau 35 persen.

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
18-25 tahun	14	14%
26-30 tahun	24	24%
31-35 tahun	36	36%
36-40 tahun	17	17%
>40 tahun	9	9%
Total	100	100 %

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data statistik diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Bank Aceh dengan usia 18-25 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 14%. Rentang usia 26-30 tahun sebanyak 24 responden dengan persentase 24%. Rentang usia 31-35 tahun sebanyak 36 responden dengan persentase paling besar yaitu 36%. Rentang usia 36-40 tahun sebanyak 17

responden dengan persentase 17%. Dan Rentang usia lebih dari 40 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 9%.

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	1	1%
SMA	13	13%
D3	17	17%
S1	59	60%
S2	10	10%
Total	100	100 %

Sumber : Data diolah (2024)

Dari data diatas. dapat dilihat bahwa karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh yang mengisi kuisisioner pada jenjang Pendidikan SMP dengan jumlah responden 1 orang dengan persentase sebesar 1%. Pada jenjang Pendidikan SMA dengan jumlah responden 13 orang dengan persentase sebesar 13%. Selanjutnya pada jenjang Pendidikan D3 dengan jumlah responden 17 orang dengan persentase sebesar 17%. Pada jenjang Pendidikan S1 terbanyak dengan jumlah responden 60 orang dengan persentase sebesar 60%. Dan pada jenjang Pendidikan S2 dengan jumlah responden 9 orang dengan persentase sebesar 10%. Maka dapat disimpulkan bahwa jenjang Pendidikan yang paling banyak mengisi kuisisioner yaitu jenjang Pendidikan S1 atau Sarjana.

**Tabel 4. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<5 tahun	50	50%
5-10 tahun	23	23%
10-15 tahun	19	19%
>15 tahun	8	8%
Total	100	100 %

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dengan jumlah responden 50 orang dengan persentase sebesar 50%. Dengan masa kerja kurang dari 5-10 tahun dengan jumlah responden 23 orang dengan persentase sebesar 23%. Selanjutnya dengan masa kerja 10-15 tahun dengan jumlah responden 19 orang dengan persentase sebesar 19%. Dan dengan masa kerja lebih dari 15 tahun dengan jumlah responden 8 orang dengan persentase 8%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun yang paling banyak mengisi kuisioner.

### **4.3 Deskripsi Statistik Jawaban Responden**

#### **4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Etos Kerja**

Variabel etos kerja memiliki 6 butir pertanyaan dan 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Deskripsi statistik jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Jawaban responden variabel Etos Kerja**

No	Item pertanyaan	Tanggapan					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.	0	0	2	52	46	100	4,44
2	Saya menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja.	0	0	6	42	52	100	4,46
3	Saya menerima tanggung jawab pekerjaan sesuai aturan kantor.	0	1	3	49	47	100	4,42
4	Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja.	0	1	10	38	51	100	4,39
5	Saya tidak mengenal waktu saat bekerja.	3	1	20	31	45	100	4,14
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan yang tinggi.	1	0	6	38	55	100	4,46
Rata-rata								4,38

Sumber : Data diolah (2024) جامعة الرانري

Pada item pertanyaan 1 yaitu “Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan”, tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 100 responden yaitu sebanyak 2 responden menyatakan netral, 52 responden menyatakan setuju dan 46 responden lainnya menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 2 yaitu “Saya menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja” 6 responden menyatakan netral, 42 responden menyatakan setuju, dan 52 responden menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 3 yaitu “Saya menerima tanggung

jawab pekerjaan sesuai aturan kantor”, pada pertanyaan ini 1 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan netral, 49 responden menyatakan setuju, dan 47 lainnya menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 4 yaitu “Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja”, pada pertanyaan ini 1 responden menyatakan tidak setuju, 10 responden menyatakan netral, 38 responden menyatakan setuju, dan 51 lainnya menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 5 yaitu “Saya tidak mengenal waktu saat bekerja” 3 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 20 responden menyatakan netral, 31 responden menyatakan setuju dan 45 lainnya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Pada item pertanyaan 6 yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan yang tinggi” 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 38 responden menyatakan setuju dan 55 lainnya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

#### **4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel lingkungan kerja memiliki 7 pernyataan dan 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Deskripsi statistik jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Jawaban responden variabel Lingkungan Kerja**

No	Item pertanyaan	Tanggapan					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Tata warna ruang kantor membuat karyawan semangat dalam bekerja.	1	0	2	37	60	100	4,55
2	Tata letak ruang yang rapi dan kebersihan lingkungan kerja meningkatkan konsentrasi dalam bekerja.	1	0	1	36	62	100	4,58
3	Suhu udara di tempat kerja saya sudah nyaman untuk bekerja.	0	0	4	36	60	100	4,56
4	Penerangan di ruang kerja cukup baik sehingga mendukung aktivitas pekerjaan.	0	0	3	36	61	100	4,58
5	Saya merasa nyaman dengan suasana tenang dan sunyi di lingkungan kerja saya.	1	0	5	37	57	100	4,49
6	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.	0	1	2	36	61	100	4,57
7	Tenaga kerja A tidak terganggu dengan suara-suara bising sehingga dapat bekerja dengan nyaman.	2	3	5	46	44	100	4,27
Rata-rata								4,51

Sumber : Data diolah (2024)

Pada item pertanyaan 1 “Tata warna ruang kantor membuat karyawan semangat dalam bekerja”, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 37 responden menyatakan setuju dan 60 responden menyatakan sangat setuju. Item

pertanyaan 2 “Tata letak ruang yang rapi dan kebersihan lingkungan kerja meningkatkan konsentrasi dalam bekerja”, 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 36 responden menyatakan setuju, dan 62 responden menyatakan sangat setuju. Item pertanyaan 3 yaitu “Suhu udara di tempat kerja saya sudah nyaman untuk bekerja”, 4 responden menyatakan netral, 36 responden menyatakan setuju, dan 60 lainnya menyatakan sangat setuju. Item pertanyaan 4 “Penerangan di ruang kerja cukup baik sehingga mendukung aktivitas pekerjaan”, 3 responden menyatakan netral, 36 responden menyatakan setuju, dan 61 lainnya menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 5 yaitu “Saya merasa nyaman dengan suasana tenang dan sunyi di lingkungan kerja saya” 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 37 responden menyatakan setuju dan 57 lainnya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Pada item pertanyaan 6 yaitu “Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan” 1 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 36 responden menyatakan setuju dan 61 lainnya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Pada item pertanyaan 7 yaitu “Tenaga kerja tidak terganggu dengan suara-suara bising sehingga dapat bekerja dengan nyaman” 2 responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 46 responden menyatakan setuju dan 44 lainnya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

### 4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

Variabel Stres kerja memiliki 9 pernyataan dan 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Deskripsi statistik jawaban responden pada tabel 4.8. dibawah ini

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Jawaban responden variabel Stres Kerja**

No	Item pertanyaan	Tanggapan					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.	1	0	16	41	42	100	4,22
2	Dalam menjalani pekerjaan, saya ditekan dengan banyak tuntutan berdasarkan peran yang saya terima.	2	5	17	45	31	100	3,98
3	Persaingan yang dilakukan antar rekan kerja membuat saya tegang.	5	9	19	34	33	100	3,81
4	Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai.	16	9	8	36	31	100	3,57
5	Teknologi yang memadai mendukung aktivitas karyawan.	10	12	5	39	54	100	4,45
6	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman bekerja.	5	4	9	32	50	100	4,18
7	Hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan.	1	0	4	32	63	100	4,56
8	Perusahaan menetapkan target yang tinggi hingga	4	9	10	26	51	100	4,11

	memberatkan pekerjaan saya.							
9	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja.	1	3	7	31	58	100	4,42
Rata-rata								4,14

Sumber : Data diolah (2024)

Pada item pertanyaan 1 yaitu “Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi”, tabel 4.8 menunjukkan bahwa sebagian besar dari 100 responden yaitu sebanyak 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 16 responden menyatakan netral, 41 responden menyatakan setuju dan 42 responden menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 2 yaitu “Dalam menjalani pekerjaan, saya ditekan dengan banyak tuntutan berdasarkan peran yang saya terima”, pada pertanyaan ini 2 responden menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden menyatakan tidak setuju, 17 responden menyatakan netral, 45 responden menyatakan setuju, dan 31 responden menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 3 yaitu “Persaingan yang dilakukan antar rekan kerja membuat saya tegang”, pada pertanyaan ini 5 responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, 19 responden menyatakan netral, 34 responden menyatakan setuju, dan 33 responden menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 4 yaitu “Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai”, pada pertanyaan ini 16 responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden menyatakan netral, 36 responden menyatakan setuju, dan 31 responden menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 5 yaitu

“Teknologi yang memadai mendukung aktivitas karyawan”, pada pertanyaan ini 2 responden menyatakan tidak setuju, 5 responden menyatakan netral, 39 responden menyatakan setuju, dan 54 responden menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 6 yaitu “Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman”, pada pertanyaan ini 5 responden menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju, 9 responden menyatakan netral, 32 responden menyatakan setuju, dan 50 responden menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 7 yaitu “Hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan”, pada pertanyaan ini 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 32 responden menyatakan setuju, dan 63 responden menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 8 yaitu “Perusahaan menetapkan target yang tinggi hingga memberatkan pekerjaan saya”, pada pertanyaan ini 4 responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju, 10 responden menyatakan netral, 26 responden menyatakan setuju, dan 51 responden menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 9 yaitu “Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja”, pada pertanyaan ini 1 responden menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju, 7 responden menyatakan netral, 31 responden menyatakan setuju, dan 58 lainnya menyatakan sangat setuju.

### 4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja karyawan memiliki 4 pernyataan dan 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Deskripsi statistik jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.9. dibawah ini

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Jawaban responden variabel Kinerja Karyawan**

No	Item pertanyaan	Tanggapan					Total	Mean
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya memiliki keterampilan dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik.	0	0	3	35	62	100	4,59
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0	0	2	44	54	100	4,52
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan.	0	0	6	41	53	100	4,47
4	Saya bertanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan oleh atasan.	0	0	3	42	55	100	4,52
Rata-rata								4,52

Sumber : Data diolah (2024)

Pada item pertanyaan 1 “Saya memiliki keterampilan dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik”, 3 responden menyatakan netral, 35 responden menyatakan setuju dan 62 responden menyatakan sangat setuju. Item pertanyaan 2 “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah

ditentukan”, 2 responden menyatakan netral, 44 responden menyatakan setuju, dan 54 responden menyatakan sangat setuju. Item pertanyaan 3 “Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan perusahaan”, 6 responden menyatakan netral, 41 responden menyatakan setuju, dan 53 responden menyatakan sangat setuju. Item pertanyaan 4 yaitu “Saya bertanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan oleh atasan”, 3 responden menyatakan netral, 42 responden menyatakan setuju, dan 55 responden menyatakan sangat setuju.

#### **4.4 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian**

##### **4.4.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan tersebut yaitu :

- Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka komponen kuisisioner dinyatakan valid.
- Jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka komponen kuisisioner dinyatakan tidak valid.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam perbandingan antara  $r$  hitung dan  $r$  tabel adalah 0,05 Dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan ( $N-2$ ), nilai  $r$  tabel pada taraf signifikan 5% adalah 0,196 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk

uji validitas adalah reliabel. Tabel berikut menampilkan temuan uji validitas penelitian :

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Item Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y1	Kinerja Karyawan	0.809	0.196	Valid
2	Y2		0.744		Valid
3	Y3		0.728		Valid
4	Y4		0.675		Valid
5	X1.1	Etos kerja	0.497	0.196	Valid
6	X1.2		0.567		Valid
7	X1.3		0.552		Valid
8	X1.4		0.687		Valid
9	X1.5		0.677		Valid
10	X1.6		0.584		Valid
11	X2.1	Lingkungan Kerja	0.759	0.196	Valid
12	X2.2		0.738		Valid
13	X2.3		0.686		Valid
14	X2.4		0.653		Valid
15	X2.5		0.700		Valid
16	X2.6		0.749		Valid
17	X2.7		0.693		Valid
18	X3.1	Stres Kerja	0.648	0.196	Valid
19	X3.2		0.759		Valid
20	X3.3		0.773		Valid
21	X3.4		0.652		Valid
22	X3.5		0.515		Valid
23	X3.6		0.770		Valid
24	X3.7		0.353		Valid
25	X3.8		0.823		Valid
26	X3.9		0.575		Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil perhitungan uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  menunjukkan validnya butir-butir pernyataan yang terdapat dalam penelitian ini. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis pada tabel di atas,  $r_{hitung}$  variabel kinerja karyawan (Y), etos kerja ( $X_1$ ),

lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada dalam penelitian ini dikatakan valid dengan tingkat nilai signifikansi masing-masing dibawah 0,05 atau 5%.

#### 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengukur keandalan indikator dari suatu variabel yang ada pada kuesioner. Pada penelitian ini ada 26 item pertanyaan yang dilakukan dengan uji statistik menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Kriteria penilaian uji reliabilitas yang digunakan tersebut yaitu :

- Jika hasil dari koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuisisioner tersebut dinyatakan reliabel.
- Jika hasil dari koefisien *alpha* lebih kecil dari 0,60 maka kuisisioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item pertanyaan	Cronbach Alpha	Nilai Kritis Cronbach	Keterangan
Etos Kerja	6	0.631	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	7	0.830	0.60	Reliabel
Stres Kerja	9	0.834	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	4	0.756	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach alpha variabel etos kerja (0,631), lingkungan kerja (0,830), stres kerja (0,834) dan kinerja karyawan (0,756) hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dianggap reliabel.

## 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Standar uji asumsi mencakup pemeriksaan normalitas. Model regresi penelitian ini memerlukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data variabel independen terhadap variabel dependen mengikuti distribusi normal. Jika tingkat signifikansi ditetapkan pada 5% atau lebih tinggi, uji Satu Sampel Kolmogorov Smirnov digunakan untuk menentukan apakah data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Lihat juga grafik pada plot P. Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal, dan juga melihat grafik pada P-Plot.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61451072
Most Extreme Absolute Differences	Positive	.062
	Negative	.049
	Absolute	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

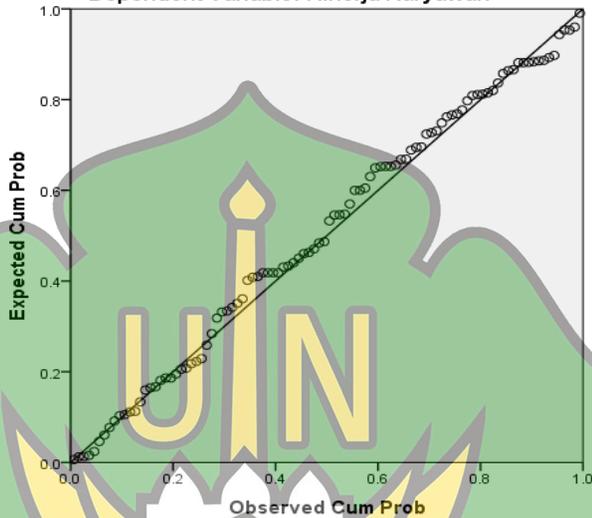
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas diperoleh nilai p.value (Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 ( $0,200 > 0,05$ ) sehingga disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah (2024)

Titik-titik pada Gambar 4.1 di atas menyebar sepanjang garis dan sejajar dengan diagonal, yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Ini memverifikasi bahwa data mengikuti distribusi normal, atau bahwa asumsi model regresi yang dinyatakan benar.

#### **4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas**

Salah satu cara untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi berkorelasi adalah melalui uji multikolinieritas. *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi, dengan ketentuan :

- Apabila nilai VIF  $> 10$  atau *tolerance*  $< 0,10$ , maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas.
- Apabila nilai VIF  $< 10$  atau *tolerance*  $> 0,10$ , maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Etos Kerja ( $X_1$ )	0,810	1,235
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,766	1,306
Stres Kerja ( $X_3$ )	0,818	1,223

Sumber : Data diolah (2024)

Nilai toleransi terhadap etos kerja 0,810, lingkungan kerja 0,766, dan stres kerja 0,818, semuanya lebih besar dari 0,10, seperti terlihat pada tabel 4.13. Sedangkan nilai VIF pada variabel etos kerja (1,235), lingkungan kerja (1,306), dan stres kerja (1,223), semuanya kurang dari 10. Jadi Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan multikolinieritas.

#### 4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik apabila nilai tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas. Maka penelitian ini melakukan uji heteroskedastisitas dengan, Glejser dan Scatterplot. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variansi residual antar observasi tidak sama dalam model regresi; jika varian residu antara pengamatan konstan, tes gagal mendeteksi heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan nilai signifikan  $< 0,05$ , sedangkan tidak adanya heteroskedastisitas

ditunjukkan dengan nilai  $>0,05$ . Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

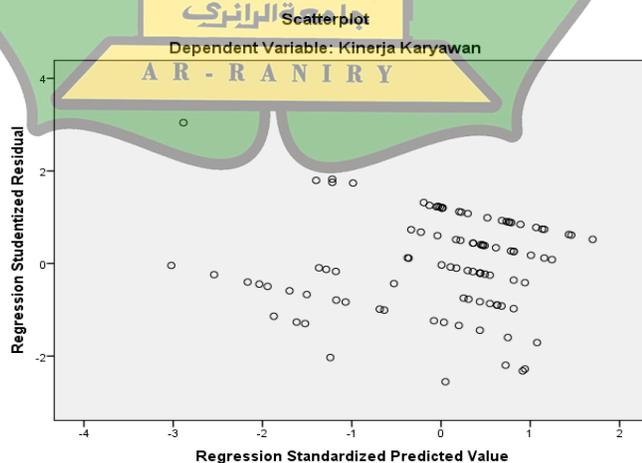
Variabel	Sig
Etos Kerja ( $X_1$ )	0.287
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.266
Stres Kerja ( $X_3$ )	0.334

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari Abs\_Res dengan variabel-variabel yang telah ditransformasi ke Absolute (Abs) adalah melebihi nilai alpha (0,05). Etos kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,287, lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,266, dan Stres Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,334. Sehingga ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga terbebas dari heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas juga dapat dilihat dengan menggunakan grafik *scatterplot*.

**Gambar 4. 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah (2024)

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak (tidak menumpuk) dan tidak terkumpul di suatu tempat dan gagal membentuk pola yang dapat dikenali. Bagan ini dengan jelas menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada dalam data ini.

## 4.6 Hasil Analisis Data

### 4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan teknik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (etos kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.980	2.026		5.421	.000
1 Etos Kerja	.104	.073	.149	1.423	.158
Lingkungan Kerja	.053	.059	.098	.909	.365
Stres Kerja	.071	.031	.239	2.289	.024

Sumber : Data diolah (2024)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10,980 + 0,104 X_1 + 0,053 X_2 + 0,071 X_3 + e$$

1. Konstanta bernilai positif sebesar 10,980 artinya apabila nilai etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) adalah 0 maka kinerja karyawan ( $Y$ ) bernilai positif sebesar 10,980.
2. Koefisien variabel etos kerja ( $X_1$ ) bernilai positif 0,104 artinya setiap kenaikan 1 satuan etos kerja ( $X_1$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,104 atau sebesar 10,4%.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai positif 0,053 artinya setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,053 atau sebesar 5,3%.
4. Koefisien variabel stres kerja ( $X_3$ ) bernilai positif 0,071 artinya setiap kenaikan 1 satuan stres kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,071 atau sebesar 7,1%.

#### 4.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Dengan demikian, uji t digunakan untuk memeriksa hubungan antara variabel independen dan dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ ; jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t-tabel dalam analisis ini diketahui sebesar 1,984 ( $\alpha/2$ ;  $n-k-1 = 0,025; 100-3-1$ ). Berikut hasil uji parsial atau uji t :

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.980	2.026		5.421	.000
1 Etos Kerja	.104	.073	.149	1.423	.158
Lingkungan Kerja	.053	.059	.098	.909	.365
Stres Kerja	.071	.031	.239	2.289	.024

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dengan mengamati baris, kolom t dan sig dijelaskan:

1. Hasil uji t pengaruh variabel etos kerja yang tersaji pada tabel 4.16 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  1,423 <  $t_{tabel}$  1,984 dan nilai signifikansi 0,158 > 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  0,909 <  $t_{tabel}$  1,984 dan nilai signifikansi 0,365 > 0,05. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,289 >  $t_{tabel}$  1,984 dan nilai signifikansi 0,024 < 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima,

artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh merupakan variable dependen, dan uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (etos kerja, lingkungan kerja dan stress kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan asumsi tingkat signifikansi 0,05, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai  $F_{tabel}$  ditentukan dengan melihat nilai alpha ( $\alpha$ ) yaitu 0,05 dan menentukan  $F_{tabel}$  menggunakan rumus berikut :

$$F_{tabel} \text{ df1} = k-1 = 3-1 = 2$$

$$F_{tabel} \text{ df2} = n-k-1 = 100-3-1 = 96$$

$$\text{Maka } F_{tabel} = 3,94$$

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.692	3	14.231	5.294	.002 <sup>b</sup>
Residual	258.058	96	2.688		
Total	300.750	99			

Sumber : Data diolah (2024)

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,294 dan nilai sig sebesar 0,002, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji simultan (uji F) diatas. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5,294 > 3,94$  dan nilai signifikansi =  $0,002 < 0,05$ . Hal

ini berarti variabel etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengujian untuk nilai  $R^2$  diperoleh dalam analisis regresi linear berganda diperoleh angka koefisien determinan dengan adjusted-  $R^2$  sebesar 0,115. Hal ini berarti bahwa 11,5% variasi variabel etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya yaitu 88,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

**Tabel 4. 17**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 <sup>a</sup>	.142	.115	1.640

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 4.17 menunjukkan nilai R squared sebesar 0,142 atau 14,2% berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi artinya variabel etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh sebesar 0,142 atau 14,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan sebagainya menyumbang 85,8% varian yang tersisa.

## 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut merupakan pembahasan dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan :

### 4.7.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uji parsial ( $t$ ) yang telah dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka diperoleh hasil bahwa etos kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  1,423 <  $t_{tabel}$  1,984 dan nilai signifikansi 0,158 > 0,05. Koefisien variabel etos kerja bernilai positif 0,104 artinya setiap penurunan 1 satuan etos kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 10,4%.

Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat dikatakan bahwa etos kerja yang ada pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja. Karena pada dasarnya etos kerja yang ada pada masing-masing karyawan sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan. Etos kerja ini sudah menjadi bagian dari perusahaan dan setiap orang wajib melakukan etos kerjanya. Namun, tidak signifikannya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya ketekunan dan disiplin waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafissalam dan Azhari (2016), dimana hasil analisis menunjukkan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan memiliki etos kerja islami dalam menjalankan pekerjaannya, belum tentu mereka dapat berkinerja secara baik, atau sebaliknya, kinerja mereka tidak banyak terpengaruh oleh etos kerja islami yang mereka miliki.

#### **4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uji parsial (t) yang telah dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai  $t_{hitung}$   $0,909 < t_{tabel}$   $1,984$  dan nilai signifikansi  $0,365 > 0,05$ . Koefisien variabel lingkungan kerja bernilai positif  $0,053$  artinya setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar  $5,3\%$ .

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik maupun non-fisik terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik

yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama karyawan.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawannya. Hal ini disebabkan karena kondisi lingkungan kerja Bank Aceh tersebut telah memadai. Baik dari segi tata letak ruang kantor, suhu udara di tempat bekerja, suasana tenang dan sunyi di tempat lingkungan kerja. Karena bank bekerja di bidang pelayanan jadi telah memberikan lingkungan yang nyaman bagi para nasabah dan karyawannya.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Warongan, Dotulong dan Lumintang (2022) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji parsial (t) yang telah dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka diperoleh hasil bahwa stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  2,289 >  $t_{tabel}$  1,984 dan nilai signifikansi  $0,024 < 0,05$ . Koefisien variabel stres kerja ( $X_3$ ) bernilai positif 0,071 artinya setiap kenaikan 1 satuan

stres kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,071 atau sebesar 7,1%.

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres yang sering dialami oleh karyawan disebabkan oleh target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi. Setiap karyawan yang bekerja harus siap dengan setiap tantangan yang dihadapi. Adanya target yang harus dipenuhi, persaingan karyawan untuk menjaga kinerjanya atau tantangan dalam menghadapi nasabah. Penyebab lain yaitu dari segi waktu, apalagi di waktu-waktu tertentu seperti akhir bulan, akhir tahun atau menuju libur besar. Maka, semua karyawan harus siap-siap untuk bekerja lembur sampai malam. Banyaknya pekerjaan dan target serta dibutuhkan loyalitas yang tinggi untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal, tidak jarang tingkat stress pegawai bank cenderung tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buulo, Dakhi dan Zalogo (2021) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan dengan jumlah populasi sebanyak 31 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai  $(2.055) > (1,699)$  dan tingkat signifikan  $0,049 < 0,05$ . Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, pimpinan hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau

pekerjaan kelompok serta memberikan motivasi kepada pegawai agar segala pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

#### **4.7.4 Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Dibuktikan dengan hasil uji simultan (Uji F), nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,294 dan nilai sig sebesar 0,002. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $5,294 > 3,94$  dan nilai signifikansi =  $0,002 < 0,05$ . Nilai  $R^2$  pada penelitian ini sebesar 0,142 atau 14,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh sebesar 0,142 atau 14,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan selebihnya sebesar 85,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan sebagainya.

Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh etos kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana tidak banyaknya waktu luang yang dimiliki akibat adanya target kerja yang harus dicapai oleh tiap divisi atau bahkan tiap orang, tuntutan untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap nasabah dan juga persaingan karyawan untuk menjaga kinerjanya sehingga menyebabkan tingginya tingkat stres dalam bekerja namun hasil kerja yang dibutuhkan justru tinggi. Faktor lain disebabkan karena karyawan melakukan kegiatan yang sama secara

berulang setiap harinya, hal ini memungkinkan para karyawan mengalami kebosanan, dan mengalami penurunan semangat kerjanya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
3. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis data yang telah dilakukan, maka penulis bertujuan menyampaikan saran yang diharapkan saran tersebut dapat dipertimbangkan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Adapun beberapa saran tersebut antara lain:

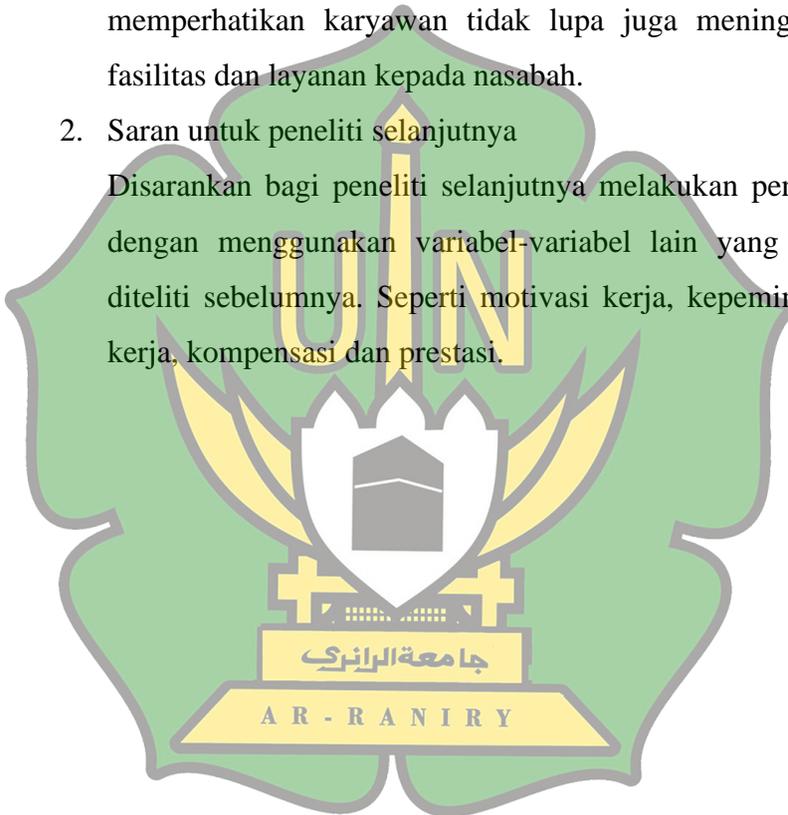
1. Saran untuk Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh

Bagi pihak PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh hendaknya lebih memperhatikan waktu kerja karyawannya, mengadakan liburan karyawan atau yang biasa disebut *employee gathering* untuk menghilangkan kejenuhan bekerja dan stres kerja pada karyawan. Kegiatan tersebut juga dapat mempererat hubungan sesama rekan kerja, membuat kondisi

psikologis karyawan menjadi lebih baik dan hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila bank memiliki kinerja perusahaan yang baik, sehingga selain memperhatikan karyawan tidak lupa juga meningkatkan fasilitas dan layanan kepada nasabah.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lain yang belum diteliti sebelumnya. Seperti motivasi kerja, kepemimpinan kerja, kompensasi dan prestasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. 2021. *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Alfianika, Ninit. 2018. *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amri, Syaiful, Hafizin, Erviva Fariantin, Ida Ayu Nursanty, Baehaki Syakbani, Budiani Fitria Endarawati, Putrissa Amnel Viana, et al. 2022. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Anwar, Mangkunegara Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar, Syaiful. 2022. *Bank dan Lembaga Keuangan*. Payakumbuh: CV. Green Publisher Indonesia.
- Arinawati, Ely, and Badrus Suryadi. 2021. *Penataan Produk*. Jakarta: Grasindo.
- Buulo, Festinahati, Paskalis Dakhi, and Ersama F. Zalogo. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias selatan*.
- Daengs, Achmad. 2022. *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Penerbit Unitomo Press.
- Darmadi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Destiantari, Anggita Nindy. 2019. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di (Bank Perkreditan Rakyat Syariah) BPRS Al-Mabrur Ponogoro."
- Djaali. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Djamaini, R.Dara Maydina. 2019. "Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani."
- Dwi Fatimah, Fajar Nur'aini. 2021. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. 2021. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Anak Hebat Indonesia.
- Fauzi, Akhmad, and Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ginting. 2016.
- Ginting, Desmon. 2016. *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Harahap, M. Guffar, Evriyenni, Asep Dadang Hidayat, Ratna Mutia, Abdul Roni, Fitri Yani Jalil, Rika Anggraini, et al. 2023. *Perbankan Syariah*. Banten: Penerbit PT SADA KURNIA PUSTAKA.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hastutiningsih, Artha Tri. 2018. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi PT. MSV Pictures Yogyakarta)."
- Ismainar, Hetty. 2018. *Manajemen Untuk Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Jansen, Sinamo. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.

- Josephine, Audrey, and Dhyah Harjanti. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)." *AGORA*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurdhi, Nughthoh Arfawi, Desy Arum Sunarta, Oktaviany, Nur Nikmatullah, Jenita, Heliza Rahmania Hatta, Helmi Ali, Saut Maruli Tua Pandiangan, Asrahmaulyana, and Abdul Rahman. 2023. *Statistika Ekonomi*. Jakarta: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Kurniawan, Muhammad. 2021. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jawa Barat: Penerbit Adab.
- Kusumawati, Erna. 2024. *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Kalimantan Tengah: PT Asadel Liamsindo Teknologi.
- Lawu, Suparman Hi, Agus Suhaila, and Riris Lestiowati. 2019. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur." *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen* 51-60.
- Mangkunegara. 2017. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri, and Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manurung, Dr. Antonius Dieben Robinson. 2024. *Manajemen Stres Kerja*. Jawa Tengah: PT Pena Persada Kerta Utama.
- Maryati, Kun, and Juju Suryawati. 2007. *Sosiologi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Massie, Rachel Natalya, William A. Areros, and Wehelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Muchtar, Bustari, Rose Rahmidani, and Menik Kurnia Siwi. 2016. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta: Penerbit Kencana.

Pakpahan, Andrew fernando, Adhi Prasetyo, Edi Surya Negara, Kasta Gurning, Risanti Febrine Ropita Situmorang, Tasnim, Parlin Dony Sipayung, et al. 2021. *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.

Prasetya, Indra. 2022. *Metodologi Penelitian*. Medan: Penerbit UMSU Press.

Pratiwi, Yuliana. 2020. "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Solo)."

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Priansa, Donni Juni, and Suwanto. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Prihantoro, Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

Purnamasari, Wulan, and Ika Widya Ardhyani. 2021. *Manajemen Kinerja Industri*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Rahardja, Untung, Sudaryono, and Mochamad Heru Riza Chakim. 2023. *Statistik Deskriptif*. Banten: Asosiasi Pendidikan Tinggi Informatika dan Komputer (APTIKOM).

Rahmawati, Ita, Lailatus Sa'adah, and M. Nur Chabibi. 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta*

- Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.  
Jombang: Penerbit LPPM.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saragih, Megasari Gusandra, Liharman Saragih, Johannes Wilfrid Pangihutan Purba, and Pawan Darasa Panjaitan. 2021. *Dasar-Dasar Memulai Penelitian*. Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti. 2009.
- Shafissalam, Alfa, and Misbahuddin Azhari. 2016. "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sitinjak, Wahyunita, Roy Anugrah, Ria Wuri Andary, Endang Sungkawati, Yuan Badrianto, Syarifuddin Sulaiman, Dian Rokhmawati, et al. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.
- Sudaryono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Suhardi, Muhammad. 2021. *Dasar Metodologi Penelitian*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Sukardewi, Nyoman, Nyoman Dantes, and Nyoman Natajaya. 2013. "Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di

Kota Amlapura." *Jurnal Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.*

Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja.* Yogyakarta: Deepublish.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Buku Seru.

Suprihanto, J. 2003. *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sutha, Diah Wijayanti. 2021. *Biostatistika.* Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Sutrisna, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Syah, Amirul. 2021. *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islami.* Sumatera Barat: CV Azka Pustaka.

Tasmara, Toto. 2016. *Membudayakan Etos Kerja Islami.* Jakarta: Gema Insani.

Timbuleng, Stela, and S.B. Jacky Sumarauw. 2015. *Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado.* Manado: Jurnal EMBA.

Utami, Tri Suci. 2019. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan."

Warongan, Brenda U.C, Lucky O.H Dotulong, and Genita G. Lumintang. 2022. "Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon." *Jurnal EMBA.*

Warongan, Brenda U.C, Lucky O.H. Dotulong, and Genita G. Lumintang. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon." *Jurnal EMBA*.

Warongan, Brenda U.C, Lucky O.H. Dotulong, and Genita G. Lumintang. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon." *Jurnal EMBA*.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Salam hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/i. Perkenalkan saya Tutia Miranda sebagai peneliti dan mahasiswa tingkat akhir dari program studi S1 Perbankan Syariah, FEBI UIN Ar-raniry Banda Aceh. Pada saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir (skripsi) dengan judul "Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh

<https://docs.google.com/forms/d/1jCFL89wHcze9dTClh80teGJj6a-uyEe41F1DxX0PzRjQ/edit?usp=drivesdk>

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi kuisisioner ini. Atas kesediaan dan perhatian Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terimakasih.

#### Identitas Reponden

##### 1. Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

##### 2. Usia

- 18-25 tahun
- 26-30 tahun
- 31-35 tahun
- 36-40 tahun
- >40 tahun

### 3. Pendidikan Terakhir

- SMP
- SMA
- D3
- S1
- S2

### 4. Masa Kerja

- <5 tahun
- 5-10 tahun
- 10-15 tahun
- >15 tahun

Berikan tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/ibu/sdr pilih, dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju Nilainya 1

TS : Tidak Setuju Nilainya 2

N : Netral Nilainya 3

S : Setuju Nilainya 4

SS : Sangat Setuju Nilainya 5

## ETOS KERJA

No .	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan..					
2.	Saya menghargai waktu dan disiplin dalam bekerja.					
3.	Saya menerima tanggung jawab pekerjaan sesuai aturan kantor.					
4.	Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja.					
5.	Saya tidak mengenal waktu saat bekerja.					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan yang tinggi					

## LINGKUNGAN KERJA

No .	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Tata warna ruang kantor membuat karyawan semangat dalam bekerja.					
2.	Tata letak ruang yang rapi dan kebersihan lingkungan kerja meningkatkan konsentrasi dalam bekerja.					
3.	Suhu udara di tempat kerja saya sudah nyaman untuk bekerja.					
4.	Penerangan di ruang kerja cukup baik sehingga mendukung aktivitas pekerjaan.					
5.	Saya merasa nyaman dengan suasana tenang dan sunyi di lingkungan kerja saya.					
6.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.					
7.	Tenaga kerja tidak terganggu dengan suara bising sehingga dapat bekerja dengan nyaman.					

## STRES KERJA

No .	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.					
2.	Dalam menjalani pekerjaan, saya ditekan dengan banyak tuntutan berdasarkan peran yang saya terima.					
3.	Persaingan yang dilakukan antar rekan kerja membuat saya tegang.					
4.	Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai.					
5.	Teknologi yang memadai mendukung aktivitas karyawan					
6.	Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman.					
7.	Hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan.					
8.	Perusahaan menetapkan target yang tinggi hingga memberatkan pekerjaan saya					
9.	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					

## KINERJA KARYAWAN

No .	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya Memiliki Keterampilan dan Mampu Mengerjakan Pekerjaan dengan Baik.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
3.	Saya Selalu Berusaha Mencapai Target Kerja yang Telah Ditentukan Perusahaan.					
4.	Saya bertanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan oleh atasan.					

## Lampiran 2 : Data Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERKHIR	MASA KERJA
Laki-laki	26-30 tahun	D3	<5 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	D3	<5 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	D3	<5 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	D3	<5 tahun
Perempuan	26-30 tahun	D3	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	D3	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	D3	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	D3	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	D3	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	D3	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	D3	<5 tahun
Perempuan	31-35 tahun	D3	<5 tahun
Laki-laki	18-25 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	18-25 tahun	S1	<5 tahun
Perempuan	18-25 tahun	S1	<5 tahun
Perempuan	18-25 tahun	S1	<5 tahun
Perempuan	18-25 tahun	S1	<5 tahun
Perempuan	18-25 tahun	S1	<5 tahun
Perempuan	18-25 tahun	S1	<5 tahun
Perempuan	18-25 tahun	S1	<5 tahun

Perempuan	18-25 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	S1	<5 tahun
Perempuan	26-30 tahun	S1	<5 tahun
Perempuan	26-30 tahun	S1	<5 tahun
Perempuan	26-30 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	<5 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	S1	<5 tahun

Laki-laki	31-35 tahun	SMA	<5 tahun
Laki-laki	18-25 tahun	SMA	<5 tahun
Laki-laki	18-25 tahun	SMA	<5 tahun
Perempuan	18-25 tahun	SMA	<5 tahun
Perempuan	18-25 tahun	SMA	<5 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	SMA	<5 tahun
Perempuan	26-30 tahun	SMA	<5 tahun
Perempuan	31-35 tahun	D3	<5 tahun
Perempuan	>40 tahun	S2	>15 tahun
Laki-laki	>40 tahun	S2	>15 tahun
Perempuan	>40 tahun	S2	>15 tahun
Perempuan	>40 tahun	S2	>15 tahun
Perempuan	>40 tahun	SMA	>15 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	SMA	>15 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	SMP	>15 tahun
Laki-laki	>40 tahun	D3	>15 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	D3	10-15 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	D3	10-15 tahun
Laki-laki	35-40 tahun	D3	10-15 tahun
Perempuan	35-40 tahun	S1	10-15 tahun
Laki-laki	>40 tahun	S1	10-15 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	10-15 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	10-15 tahun
Perempuan	31-35 tahun	S1	10-15 tahun
Laki-laki	35-40 tahun	S1	10-15 tahun

Laki-laki	35-40 tahun	S1	10-15 tahun
Laki-laki	35-40 tahun	S1	10-15 tahun
Laki-laki	35-40 tahun	S1	10-15 tahun
Laki-laki	35-40 tahun	S1	10-15 tahun
Laki-laki	35-40 tahun	S1	10-15 tahun
Laki-laki	35-40 tahun	S2	10-15 tahun
Laki-laki	>40 tahun	S2	10-15 tahun
Perempuan	>40 tahun	S2	10-15 tahun
Laki-laki	35-40 tahun	SMA	10-15 tahun
Laki-laki	35-40 tahun	D3	10-15 tahun
Perempuan	26-30 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S1	5-10 tahun
Perempuan	31-35 tahun	S1	5-10 tahun
Perempuan	31-35 tahun	S1	5-10 tahun

Laki-laki	35-40 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	35-40 tahun	S1	5-10 tahun
Perempuan	35-40 tahun	S1	5-10 tahun
Perempuan	35-40 tahun	S1	5-10 tahun
Perempuan	35-40 tahun	S1	5-10 tahun
Laki-laki	31-35 tahun	S2	5-10 tahun
Laki-laki	35-40 tahun	S2	5-10 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	SMA	5-10 tahun
Laki-laki	26-30 tahun	SMA	5-10 tahun
Perempuan	26-30 tahun	SMA	5-10 tahun

### Lampiran 3 : Hasil Pengisian Kuisisioner

#### Data Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y)

Y <sub>1.1</sub>	Y <sub>1.2</sub>	Y <sub>1.3</sub>	Y <sub>1.4</sub>	Y
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	3	5	5	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	3	3	14
3	4	3	5	15
5	5	5	5	20



4	4	4	4	16
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
5	5	4	4	18
5	4	5	4	18
4	5	4	4	17
5	4	5	5	19
5	5	5	4	19
4	4	5	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
5	4	5	5	19
5	4	5	5	19
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
5	4	5	4	18
5	5	5	5	20
5	4	4	5	18
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	5	4	17
5	5	5	4	19

Data Kuisisioner Etos Kerja (X1)

X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	X <sub>1.6</sub>	X <sub>1</sub>
5	4	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25
5	5	2	5	4	5	26
5	5	4	5	4	3	26
4	5	4	5	3	4	25
4	4	4	4	3	4	23
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	5	5	25
4	4	4	3	3	3	21
5	4	4	4	5	4	26
4	5	5	5	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	3	4	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	5	27
5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	3	3	4	22
5	5	5	4	5	4	28
4	3	4	4	5	4	24
5	4	4	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	1	3	19
4	5	4	4	3	4	24
4	4	4	4	1	5	22
4	4	4	4	3	4	23
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	5	4	5	27
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	3	3	26
5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	3	5	3	4	3	23
5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	4	3	1	20
4	3	3	3	3	4	20

4	4	5	4	3	4	24
5	5	4	4	4	5	27
5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	3	5	3	3	5	23
5	5	5	5	1	4	25
5	5	5	5	3	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	3	5	26
4	5	4	3	4	5	25
5	4	4	5	4	5	27
5	5	4	4	5	5	28
4	5	4	3	3	5	24
5	5	5	3	2	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	5	5	5	4	4	27
5	4	4	5	5	4	27
5	5	4	4	5	4	27
5	5	5	4	4	4	27
4	5	4	5	3	4	25
5	5	4	4	4	5	27
4	3	5	4	3	5	24
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	5	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	5	4	27
5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	5	5	5	27
4	4	5	2	3	5	23
5	5	4	5	5	4	28
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	5	5	26
5	4	5	5	4	5	28
5	5	5	4	5	4	28
4	4	5	5	5	5	28
4	5	5	5	4	5	28
4	4	5	4	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	28

4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	5	5	4	26
4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	4	4	4	27
3	3	3	3	3	3	18
4	4	5	5	4	5	27
5	5	5	4	3	5	27
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	5	5	4	26
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	5	5	5	27
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	4	5	5	28
4	5	4	4	4	5	26

Data Kuisisioner Lingkungan Kerja (X2)

X <sub>2,1</sub>	X <sub>2,2</sub>	X <sub>2,3</sub>	X <sub>2,4</sub>	X <sub>2,5</sub>	X <sub>2,6</sub>	X <sub>2,7</sub>	X <sub>2</sub>
4	4	5	5	5	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28
1	1	3	3	1	2	2	13
4	4	4	4	4	5	4	29
5	5	5	5	3	5	4	32
4	5	4	4	3	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	4	2	30
4	4	4	4	4	5	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	3	3	5	3	3	27
4	4	4	4	4	4	3	27
5	4	4	4	5	4	4	30
5	4	5	4	5	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	5	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	5	5	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	5	4	5	31
4	5	5	5	3	4	4	30

4	5	5	5	4	5	4	32
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	4	1	25
5	5	5	5	4	4	4	32
4	4	3	4	3	3	2	23
3	4	4	4	4	4	3	26
4	5	5	3	5	4	4	30
4	5	4	4	5	4	4	30
4	4	5	5	5	5	4	32
3	4	5	5	4	5	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	4	5	30
4	5	5	5	4	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	3	5	3	5	5	31
4	4	4	5	4	5	5	31
4	5	4	5	4	5	3	30
5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	5	5	4	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	1	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	5	5	34
5	4	5	5	5	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	5	4	4	4	4	28
4	4	5	5	5	4	4	31
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	5	5	5	5	32
4	5	5	4	4	5	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	35

5	5	5	4	4	4	5	32
5	4	5	5	5	4	5	33
4	5	5	5	5	4	3	31
4	4	4	5	4	5	5	31
5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	5	5	4	5	5	34
4	5	5	4	4	5	5	32
5	5	5	5	5	5	4	34
5	4	4	4	5	5	4	31
4	5	5	4	5	5	5	33
5	4	4	5	5	4	4	31
4	5	4	5	4	5	5	32
5	5	5	4	4	5	4	32
5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	5	5	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	5	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	4	4	5	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	5	5	4	33
5	5	5	5	4	5	5	34
5	5	4	5	5	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	5	5	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	5	4	4	32
5	5	4	4	4	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	4	33
5	4	5	5	5	5	5	34
5	4	4	4	4	5	4	30
5	5	5	4	5	5	4	33

### Data Kuisisioner Stres Kerja (X3)

X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.3</sub>	X <sub>3.4</sub>	X <sub>3.5</sub>	X <sub>3.6</sub>	X <sub>3.7</sub>	X <sub>3.8</sub>	X <sub>3.9</sub>	X <sub>3</sub>
3	2	2	1	4	3	5	2	3	25
4	4	4	4	4	4	4	2	2	32
1	1	5	2	2	5	3	1	5	25
3	3	2	2	4	2	4	2	2	24
3	3	3	3	3	1	5	3	4	28
3	3	2	2	4	3	4	2	3	26
5	5	1	1	5	1	5	1	5	29
5	4	4	1	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	1	1	5	3	5	2	4	30
3	3	3	3	3	3	4	2	1	25
4	5	3	5	5	5	4	5	5	41
4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
4	2	2	3	3	3	3	3	3	26
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	4	3	5	5	4	4	4	4	37
4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
4	3	3	4	4	5	5	5	5	38
4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
5	4	4	5	5	4	5	4	4	40
4	2	1	4	4	3	4	3	3	25
3	3	3	4	4	5	5	3	4	34
3	4	3	3	4	3	4	4	3	30
3	4	3	3	4	3	4	2	3	29
4	5	4	4	5	5	4	5	4	40
4	5	3	4	5	4	5	4	5	39
4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
3	3	2	3	5	1	5	2	2	26
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	5	4	4	3	4	39
5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
3	3	1	1	5	1	5	3	5	27
5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
3	3	2	3	3	2	5	3	5	29
4	4	3	4	3	4	3	3	4	32

4	3	3	2	4	3	5	3	4	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	2	2	2	2	2	1	3	3	21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	1	2	1	5	1	5	1	5	24
5	3	1	5	5	5	5	1	5	35
5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
4	4	3	1	5	4	5	4	5	35
4	4	4	2	4	4	5	5	5	37
4	4	3	1	5	5	5	4	4	35
3	3	3	3	5	5	5	5	5	37
4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
4	4	3	1	4	4	4	2	5	31
5	5	4	5	5	4	3	4	5	40
5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
4	2	2	1	5	3	5	4	4	30
5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	4	4	4	5	4	40
4	3	3	1	4	5	5	4	5	34
3	3	3	4	5	5	5	5	5	38
5	4	5	4	4	4	5	5	4	40
5	5	4	4	4	5	5	5	4	41
3	3	3	5	5	5	5	5	5	39
4	4	5	5	4	4	5	4	5	40
4	5	4	4	4	5	5	5	5	39
4	4	5	2	5	5	5	5	5	40
5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
5	5	4	4	4	5	5	5	5	43
5	5	4	4	4	5	5	5	4	41
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	4	4	4	5	4	4	5	40
4	4	5	1	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
5	4	5	1	5	5	5	5	5	40
3	3	3	1	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	4	5	4	5	5	41
5	4	4	4	4	4	5	5	5	40
5	5	5	4	5	4	5	5	4	42

4	4	4	2	5	5	5	5	5	39
4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	5	5	4	5	4	5	41
4	5	5	5	5	5	4	5	5	43
4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
4	4	5	4	4	4	5	4	5	39
5	4	4	4	5	5	5	5	4	41
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	4	5	1	5	5	5	5	5	40
5	3	5	4	5	5	5	5	5	42
5	4	4	5	4	4	5	5	4	40
5	4	5	4	4	4	5	4	5	40

### Lampiran 4 : Hasil Output SPSS Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.393**	.202*	.261**	.209*	-.060	.497**
	Sig. (2-tailed)		.000	.044	.009	.037	.554	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.393**	1	.292**	.305**	.077	.185	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.002	.444	.066	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.202*	.292**	1	.250*	.088	.325**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.044	.003		.012	.386	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.261**	.305**	.250*	1	.388**	.224*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.012		.000	.025	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.209*	.077	.088	.388**	1	.333**	.677**

	Sig. (2-tailed)	.037	.444	.386	.000		.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	-.060	.185	.325**	.224*	.333**	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.554	.066	.001	.025	.001		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.497**	.567**	.552**	.687**	.677**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

### Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
1	X2. Pearson Correlation	1	.610**	.362**	.401**	.595**	.391**	.410**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
2	X2. Pearson Correlation	.610**	1	.439**	.362**	.438**	.521**	.350**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
3	X2. Pearson Correlation	.362**	.439**	1	.461**	.372**	.509**	.370**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
4	X2. Pearson Correlation	.401**	.362**	.461**	1	.360**	.462**	.329**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
5	X2. Pearson Correlation	.595**	.438**	.372**	.360**	1	.399**	.306**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
6	X2. Pearson Correlation	.391**	.521**	.509**	.462**	.399**	1	.495**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
7	X2. Pearson Correlation	.410**	.350**	.370**	.329**	.306**	.495**	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	.000		.000

N		100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.759**	.738**	.686**	.653**	.700**	.749**	.693**		1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100

### Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

**Correlations**

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
X3.1 Pearson Correlation	1	.648**	.401**	.352**	.342**	.359**	.149	.445**	.262**	.648**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.140	.000	.000	.000
N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X3.2 Pearson Correlation	.648**	1	.546**	.504**	.377**	.443**	.163	.538**	.298**	.759**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.104	.000	.000	.000
N	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.3 Pearson Correlation	.401**	.546**	1	.514**	.149	.614**	.101	.632**	.372**	.773**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.140	.000	.320	.000	.000	.000
N	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.4 Pearson Correlation	.352**	.504**	.514**	1	.149	.418**	-.052	.417**	.129	.652**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.140	.000	.607	.000	.202	.000
N	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.5 Pearson Correlation	.342**	.377**	.149	.149	1	.337**	.499**	.357**	.302**	.515**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.140	.140		.000	.000	.000	.000	.000
N	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.6 Pearson Correlation	.359**	.443**	.614**	.418**	.337**	1	.165	.653**	.453**	.773**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.101	.000	.000	.000
N	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.7 Pearson Correlation	.149	.163	.101	-.052	.499**	.165	1	.272**	.335**	.353**
Sig. (2-tailed)	.140	.104	.320	.607	.000	.607		.000	.000	.000
N	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	Sig. (2-tailed)	.14 0	.10 4	.32 0	.60 7	.00 0	.10 1		.00 6	.00 1	.00 0
	N	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.8	Pearson Correlation	.44 5**	.53 8**	.63 6**	.41 7**	.35 7**	.65 3**	.27 2**	1	.47 8**	.82 3**
	Sig. (2-tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 6		.00 0	.00 0
	N	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.9	Pearson Correlation	.26 2**	.29 8**	.37 2**	.12 9	.30 2**	.45 3**	.33 5**	.47 8**	1	.57 5**
	Sig. (2-tailed)	.00 9	.00 3	.00 0	.20 2	.00 2	.00 0	.00 1	.00 0		.00 0
	N	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.64 8**	.75 9**	.77 3**	.65 2**	.51 5**	.77 0**	.35 3**	.82 3**	.57 5**	1
	Sig. (2-tailed)	.00 0									
	N	99	100	100	100	100	100	100	100	100	100

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations				
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.620**	.487**	.465**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	99	100
Y1.2	Pearson Correlation	.620**	1	.476**	.294**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000
	N	100	100	100	99	100
Y1.3	Pearson Correlation	.487**	.476**	1	.307**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000
	N	100	100	100	99	100
Y1.4	Pearson Correlation	.465**	.294**	.307**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.002		.000
	N	99	99	99	99	99
Y	Pearson Correlation	.809**	.744**	.728**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	99	100

Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	6

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	7

Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	9

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	4

**Lampiran 5 : Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik**

Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

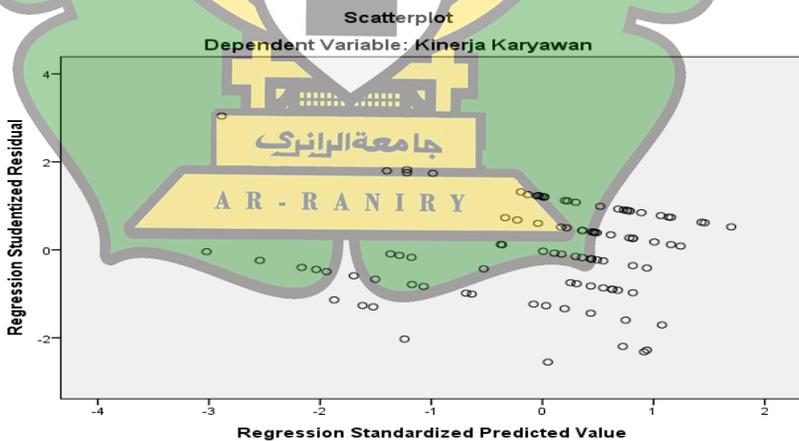
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61451072
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.049
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

## Hasil Uji Multikolinieritas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.980	2.026		5.421	.000		
Etos Kerja	.104	.073	.149	1.423	.158	.810	1.235
Lingkungan Kerja	.053	.059	.098	.909	.365	.766	1.306
Stres Kerja	.071	.031	.239	2.289	.024	.818	1.223

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas



## Lampiran 6 : Hasil Output Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.980	2.026		5.421	.000
1 Etos Kerja	.104	.073	.149	1.423	.158
Lingkungan Kerja	.053	.059	.098	.909	.365
Stres Kerja	.071	.031	.239	2.289	.024

## Lampiran 7 : Hasil Output Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.980	2.026		5.421	.000
1 Etos Kerja	.104	.073	.149	1.423	.158
Lingkungan Kerja	.053	.059	.098	.909	.365
Stres Kerja	.071	.031	.239	2.289	.024

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.692	3	14.231	5.294	.002 <sup>b</sup>
Residual	258.058	96	2.688		
Total	300.750	99			

Koefisien Determinansi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.377 <sup>a</sup>	.142	.115	1.640



## RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Tutia Miranda  
NIM : 170603043  
Tempat/Tgl. Lahir : Banda Aceh/ 12 November 1999  
Status : Belum Kawin  
Alamat : Jl. T. Iskandar Ulee Kareng Desa  
Lam Ujong Meunasah Baet  
No. Hp : 082272865848  
Email : [tutiamiranda12@gmail.com](mailto:tutiamiranda12@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

1. MIN 1 MODEL BANDA ACEH : Lulus Tahun 2011
2. MTsN 1 MODEL BANDA ACEH : Lulus Tahun 2014
3. SMA NEGERI 12 BANDA ACEH : Lulus Tahun 2017
4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh

### Data Orang Tua

Nama Ayah : Evi Armayadi  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : Nurhafni  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat Orang Tua : Jl. T. Iskandar Ulee Kareng Desa  
Lam Ujong Meunasah Baet