



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENGARUH STRES KERJA DAN MUTASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP UJUNG BATU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

HARTUTI OKTAVIANI

NIM 12070122018



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA

: HARTUTI OKTAVIANI

NIM

: 12070122018

PROGRAM STUDI

: SI MANAJEMEN

KONSENTRASI

: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS

: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SEMESTER

: IX (SEMBILAN)

JUDUL

: PENGARUH STRES KERJA DAN MUTASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH
INDONESIA (BSI) KCP UJUNG BATU

DISETUJUI OLEH DOSEN

PEMBIMBING

DESVI EMTY, SE, M.Si

NIP. 19621231198903 2 040

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

SI MANAJEMEN



Dr. H. MAHYARNI, SE., MM

NIP. 197000826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM

NIP. 19720513 200701 2 018

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hartuti Oktaviani
 NPM : 12070122018
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu
 Tanggal Ujian : 7 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua

Dr. Jhon Afrizal S.HI, MA

NIP/NIK. 19790911201101 1 003

Sekretaris

Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat

NIP/NIK. 19880718202012 2 018

Penguji 1

Tasriani, M.Ag

NIP/NIK. 19700217200701 2 029

Penguji 2

Martha Hasanah, SH,MH

NIP/NIK. 19850319202012 2 005

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hartuti Oktaviani

NIM : 12070122018

Tempat/Tgl. Lahir : Ujung Batu, 15 Oktober 2001

Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Stres Kerja dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 24 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan



Hartuti Oktaviani

NIM : 12070122018

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN MUTASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP UJUNG BATU

Oleh:

HARTUTI OKTAVIANI
12070122018

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres kerja dan Mutasi karyawan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif. Sampel berjumlah 35 orang dengan menggunakan teknik sampling total. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan dengan nilai $t_{hitung} (0.527) < t_{tabel} (2.036)$ dan nilai signifikan $(0.602) > (0.05)$ dan variabel Mutasi karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} (6.096) > t_{tabel} (2.036)$ dan nilai signifikasi sebesar $(0.000) < (0.05)$. Hasil koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap kinerja hanya sebesar 51.2%. sedangkan sisanya ($100\% - 51.2\% = 48.8\%$) dijelaskan oleh variabel- variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Stres kerja, Mutasi Karyawan, Kinerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND EMPLOYEE MUTATIONS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP UJUNG BATU.

By :

HARTUTI OKTAVIANI
12070122018

This research aims to determine the effect of work stress and employee transfers on employee performance. The research was carried out on employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu. The type of research used in this research is quantitative. The sample consisted of 35 people using total sampling techniques. The data analysis method in this research uses multiple linear analysis using the IBM SPSS Statistics 25 application. The research results show that the Job Stress variable (X1) has no effect on performance with a value of $t_{count} (0.527) < t_{table} (2.036)$ and a significant value $(0.602) > (0.05)$ and the employee mutation variable (X2) has a positive and significant effect on performance with a $t_{count} (6.096) > t_{table} (2.036)$ and a significance value $(0.000) < (0.05)$. The results of the coefficient of determination (R^2) show that the influence of the two independent variables together on performance is only 51.2%. while the remainder $(100\% - 51.2\% = 48.8\%)$ is explained by other variables not included in this study.

Keywords: *Job stress, employee transfers, performance.*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank SyariahIndonesia (BSI) KCP Ujung Batu”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selanjutnya, shalawat beserta salam tidak lupa penulis hadiahkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa syafaat bagi umat islam dihari akhir nanti.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak tantangan dan rintangan, namun berkat doa, bimbingan dan dukungan serta bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terutama untuk yang paling tersayang kedua orang tua, Ibu Sisu dan Bapak Wandu selalu memberikan dukungan dan doa selama penulis menjalani perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- 2 Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 - 3 Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 - 4 Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 - 5 Ibu Dr. Hj, Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 - 6 Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 - 7 Bapak Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 - 8 Ibu Desvi Emti, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan dan membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
 - 9 Ibu Roza Linda, SE, M.M selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 - 10 Bapak dan Ibu dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya selama proses perkuliahan.
 - 11 Seluruh Staf dan Karyawan jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

13. Kepada seluruh sahabat penulis selama diperkuliahan yang telah kebersamai dan saling meberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Kepada teman- teman Manajemen B dan MSDM D yang telah kebersamai dan saling memberikan dukungan dalam menyelesaikan perkuliahan ini.

14. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang tentu saja berjasa dalam membantu penulis menyusun skripsi ini.

Semoga segala bimbingan, arahan, dukungan dan doa yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, Aamiin.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Sehingga dibutuhkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Demikian skripsi ini disusun diharapkan dapat bermanfaat untuk penulis sendiri dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu`alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, Juli 2024

Penulis

Hartuti Oktaviani
NIM 12070122018

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu	5
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Stres Kerja	11
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	11
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	11
2.1.3 Indikator Stres Kerja.....	14
2.2 Mutasi Karyawan.....	15
2.2.1 Pengertian Mutasi Karyawan.....	15
2.2.2 Tujuan Pelaksanaan Mutasi Karyawan.....	15
2.2.3 Indikator Mutasi Karyawan	16
2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Mutasi Karyawan	17
2.3 Kinerja	18
2.3.1 Pengertian Kinerja	18
2.3.2 Indikator Mengukur Kinerja	18
2.3.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja	19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.4 Pengaruh Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan	20
2.5 Pengaruh Antara Mutasi Karyawan dengan Kinerja Karyawan....	20
2.6 Pengaruh Antara Stres Kerja dan Mutasi Karyawan dengan Kinerja Karyawan.....	21
2.7 Konsep Islam Mengenai Stres Kerja	21
2.8 Konsep Islam Mengenai Mutasi Karyawan	22
2.9 Konsep Islam Mengenai Kinerja	23
2.10 Penelitian Terdahulu.....	24
2.11 Variabel Penelitian	39
Kerangka Berpikir	40
2.12 Hipotesis	41
2.13 Konsep Operasional Variabel	42
BAB III	44
METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	44
3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data	44
3.2.1 Data primer	44
3.2.2 Data skunder	44
3.3 Populasi dan Sampel.....	45
3.3.1 Populasi.....	45
3.3.2 Sampel	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.4.1 Kuesioner (Angket).....	46
3.4.2 Wawancara.....	46
3.4.3 Dokumentasi	46
3.5 Skala pengukuran	47
3.6 Metode Analisa Data.....	47
3.6.1 Metode analisis Deskriptif Kuantitatif.....	47
3.7 Uji kualitas data.....	48
3.7.1 Uji validitas.....	48
3.7.2 Uji Reliabilitas	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.8 Uji asumsi klasik	48
3.8.1 Uji normalitas	48
3.8.2 Uji Multikolonieritas.....	49
3.8.3 Heteroskedastisitas.....	49
3.9 Analisis Regresi Linier berganda	49
3.10 Uji hipotesis.....	50
3.10.1 Uji secara Parsial (Uji T)	50
3.10.2 Uji secara Simultan (uji F).....	50
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	50
BAB IV	52
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	52
4.1 Profil Ujung Batu	52
4.1.1 Sejarah singkat Ujung Batu	52
4.2 Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu.....	52
4.2.1 Profil Bank Syariah Indonesia (BSI)	52
4.3 Logo Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu	56
4.4 Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI)	57
4.5 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu.....	59
4.6 Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi	60
BAB V	63
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
5.1 Karakteristik Responden	63
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia	64
5.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
5.2.1 Variable Kinerja (Y)	65
5.2.2 Variabel Stres Kerja (X1)	68
5.2.3 Variabel Mutasi Karyawan (X2).....	71
5.3 Uji kualitas data	73
5.3.1 Uji validitas.....	73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5.3.2 Uji reliabilitas	76
5.4 Uji asumsi klasik.....	77
5.4.1 Uji Normalitas.....	77
5.4.2 Uji Multikolonieritas.....	78
5.4.3 Heteroskedastisitas.....	79
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda	80
5.6 Uji Hipotesis.....	82
5.6.1 Uji secara Parsial (Uji T)	82
5.6.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	84
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	85
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
5.7.1 Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)	85
5.7.2 Pengaruh Mutasi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja (Y).....	86
BAB VI	87
PENUTUP.....	87
6.1 Kesimpulan.....	87
6.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Realisasi Pelayanan Keuangan Nasabah Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu Periode 2020-2023.....	3
Tabel 1. 2 Data Mutasi Karyawan Pada Bank Syariah	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2. 2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3. 1 Skala Likert Positif.....	47
Tabel 3. 2 Skala Likert Negatif.....	47
Tabel 4. 1 Data Latar Belakang Pendidikan dan Kemampuan Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu.....	54
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 5. 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	65
Tabel 5. 4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X1).....	69
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Mutasi Karyawan (X2)	71
Tabel 5. 6 Validitas kinerja (Y).....	74
Tabel 5. 7 Validitas Stres Kerja (X1).....	75
Tabel 5. 8 Validitas Mutasi Karyawan (X2)	75
Tabel 5. 9 Rekapitulasi Uji Relibilitas	76
Tabel 5. 10 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	79
Tabel 5. 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	81
Tabel 5. 12 Hasil Uji T	82
Tabel 5. 13 Hasil Uji F.....	84
Tabel 5. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	85

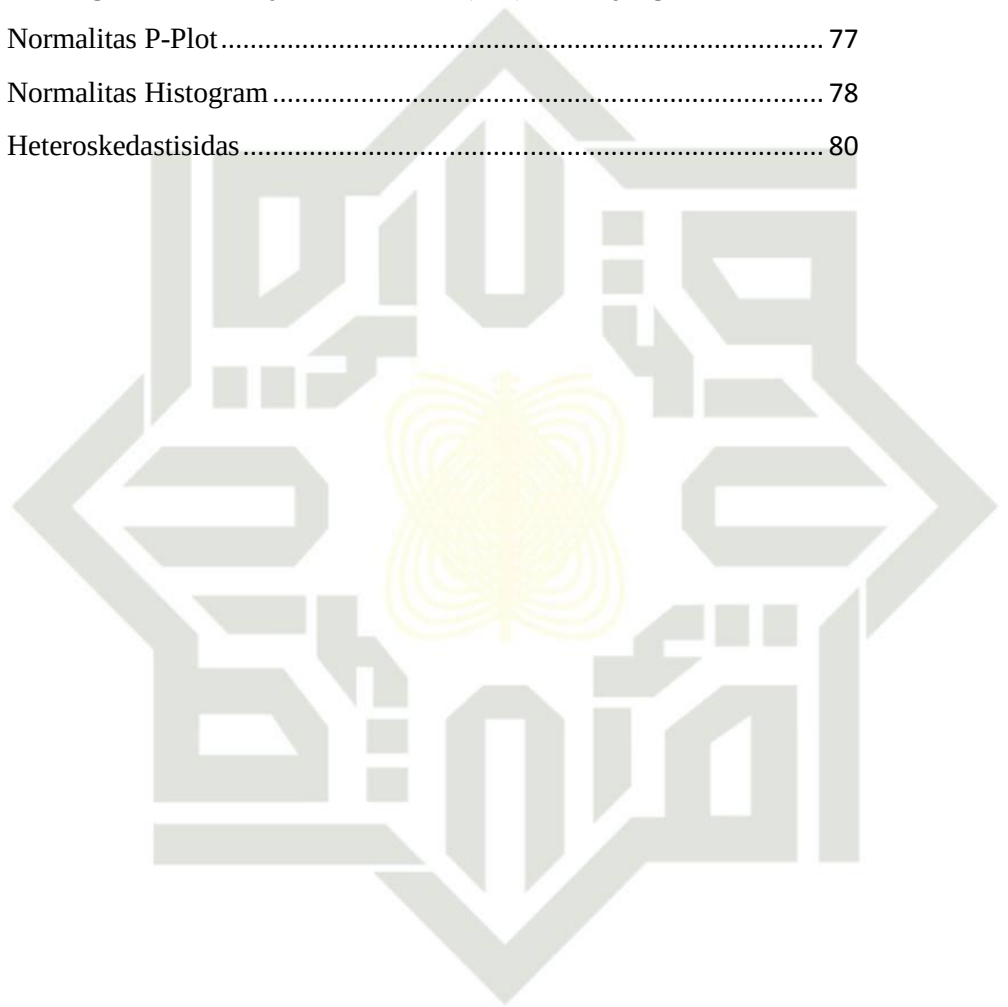


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Diagram Pemicu Stres Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu	4
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	40
Gambar 4. 1 logo Bank Syariah Indonesia (BSI).....	56
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu	59
Gambar 5. 1 Uji Normalitas P-Plot.....	77
Gambar 5. 2 Uji Normalitas Histogram	78
Gambar 5. 3 Uji Heteroskedastisitas	80



UIN SUSKA RIAU



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbankan adalah sektor ekonomi yang terkait dengan aktivitas keuangan yang dilakukan oleh lembaga keuangan yang dikenal sebagai bank. Di Indonesia perbankan adalah bagian krusial dari infrastruktur keuangan, peran perbankan dalam menghimpun dana dari masyarakat dan menyediakan pinjaman serta layanan keuangan lainnya. Dengan pertumbuhan yang pesat dalam industri perbankan syariah, kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki keahlian khusus dalam bidang perbankan syariah semakin meningkat. Di Indonesia, Industri perbankan syariah pertama kali didirikan pada tahun 1992 sesuai dengan UU No. 7 tahun 1992 tentang Perbankan. Mengenai prinsip mendasar perbankan syariah, termasuk larangan terhadap riba (bunga).

Dalam Undang- Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank didefinisikan sebagai entitas bisnis yang mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan mengalokasikannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Lembaga keuangan syariah, meliputi bank umum syariah dan bank syariah mandiri, pemerintah mengatur lembaga perbankan syariah melalui Badan Pengawas seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di Indonesia dengan penekanan ppada regulasi terkait modal minimum, standar akuntansi syariah dan perlindungan konsumen dalam transaksi. Dampak perbankan syariah terhadap pertumbuhan ekonomi, pembangunan



ekonomi berkelanjutan dan stabilitas sistem keuangan di tingkat nasional maupun global.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset bagi perusahaan dalam menjalankan operasionalnya dan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan bisnisnya. Di era modern saat ini, perkembangan perusahaan semakin cepat, sehingga permintaan akan Sumber Daya Manusia (SDM) semakin tinggi, baik untuk perusahaan yang berorientasi pada profit maupun untuk perusahaan non-profit, termasuk lembaga keuangan.

Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu menjadi satu-satunya Bank Syariah di Ujung Batu. Di dalam kantor Bank ini memiliki beberapa posisi jabatan dan memiliki jumlah karyawan yang setiap tahunnya bisa saja meningkat atau tetap. Ditahun 2023 jumlah karyawan sebanyak 35 karyawan dimana setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dan setiap karyawan akan mendapatkan tuntutan akan pekerjaan, tidak sedikit karyawan yang mendapatkan tuntutan pekerjaan dan karyawan juga mendapatkan keluhan dari nasabah sehingga itu semua bisa membuat karyawan merasa stres.

Stres yang terjadi bagi perusahaan memiliki keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Sebagai atasan atau Branch Manager akan selalu memperhatikan kinerja dari setiap karyawan nya. Dimana, karyawan yang memiliki kemampuan bagus atau meningkat pasti akan dimutasikan ke posisi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

yang lebih tinggi dengan tujuan agar karyawan bisa lebih memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dan lebih menguasai kemampuan nya.

Tabel 1. 1 : Data Realisasi Pelayanan Keuangan Nasabah Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu Periode 2020-2023

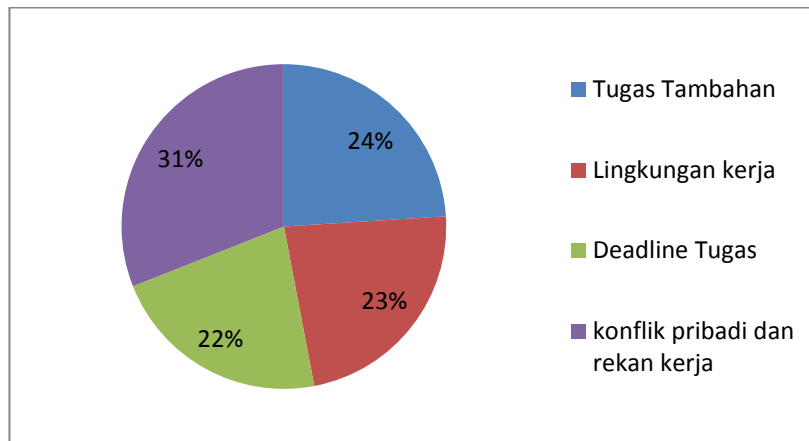
Tahun	Target (Milyar)	Realisasi (Milyar)	Persentase (%)
2020	9,378,326,300	10,057,843,500	107.25%
2021	9,534,896,235	10,235,487,870	107.35%
2022	10,235,165,850	9,020,735,960	88.13%
2023	11,020,935,230	7,465,243,360	67.74%

Sumber : Bank Syariah Indonesia KCP Ujung Batu,2024

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa dimana pada tahun 2020 realisasi pelayanan keuangan nasabah yang dihasilkan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal oleh karyawan dengan angka persentase nya 107.25% ditahun 2020 ini kinerja karyawan masih relatif stabil bahkan kinerja karyawan ditahun 2021 semakin meningkat dimana angka persentasenya mencapai 107.35%, artinya karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu ini bisa mencapai bahkan lebih dari yang ditargetkan perusahaan. Sedangkan pada tahun 2023 realisasi yang dihasilkan perusahaan tidak dapat dicapai dengan maksimal oleh karyawan sehingga angka persentase yang dicapai karyawan hanya sebanyak 67.74%. Hal ini bisa terjadi karena karyawan merasa stres kerja karena tidak semua karyawan merasa mampu mengelola interaksi dan hubungan antar pribadi ditempat kerja dengan baik dimana karyawan yang merasa stres kerja ini merasa tidak nyaman di tempat kerja dan karyawan memilih untuk bekerja hanya setengah hari setelah jam istirahat karyawan tidak masuk kerja kembali karena karyawan merasa butuh melakukan hal lain selain pekerjaan nya dengan tujuan untuk mengurangi rasa stres yang dialaminya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 1. 1 : Diagram Pemicu Stres Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu
Sumber : Bank Syariah Indonesia KCP Ujung Batu,2024

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh penulis dengan Bapak Syariffudin dengan posisi jabatan Branch Office Service Manajer selaku karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu mengatakan salah satu permasalahan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu mengenai Stres Kerja yang dialami Karyawan yaitu mengenai tuntutan kerja dimana tidak semua karyawan itu merasa mampu mengelola interaksi dan hubungan antar pribadi ditempat kerja dengan baik, sehingga karyawan yang tidak bisa mengelola hubungan antar pribadi ditempat kerja dengan baik mengalami stres kronis yang dimaksud adalah stres yang berlangsung dalam waktu yang lama bisa berminggu- minggu atau berbulan- bulan penyebabnya biasanya seperti masalah keuangan yang berkepanjangan, konflik rumah tangga atau konflik di tempat kerja dan tidak hanya itu tetapi stres yang dialami karyawan juga bisa terjadi karena tugas tambahan, lingkungan kerja yang tidak selalu mendukung dan deadline tugas yang semakin dekat tetapi bahan data belum terkumpulkan semuanya.

Tabel 1. 2 : Data Mutasi Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Mutasi Karyawan	Keterangan
2020	28	2	Pindah posisi dari Operational Staff ke Branch Office Service Manajer, dari Costumer Service Relationship ke Mikro Relation Manager.
2021	30	2	Pindah posisi dari Consumer Sales Executive ke Operational Staff, dari Teller ke Micro Relation Manager.
2022	30	1	Pindah posisi dari Security ke Consumer Sales Executive.
2023	35	2	Pindah posisi dari Retail Sales Executive ke Consumer Banking Relationship Manager, dari Retail Sales Executive ke Funding and Transaction Representaive.

Sumber : Bank Syariah Indonesia KCP Ujung Batu, 2024

Dilihat tabel 1. 2 bahwasanya pada tahun 2020 dan 2021 terdapat 2 karyawan yang mendapatkan mutasi, dimana mutasi yang terjadi yaitu mutasi vertikal yaitu karyawan pindah posisi ke posisi yang lebih tinggi tetapi masih di kantor unit yang sama. Ditahun 2022 karyawan yang mendapat mutasi hanya 1 karyawan sedangkan ditahun 2023 2 karyawan yang mendapatkan mutasi secara vertikal.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh penulis dengan Bapak Febri Andiso dengan posisi jabatan Customer Banking Relationship Manager mengatakan salah satu permasalahan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu mengenai Mutasi Karyawan yang dialami Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu yaitu Mutasi yang terjadi di Bank Syariah Indonesia (BSI)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KCP Ujung Batu dilakukan setiap satu atau dua tahun. Permasalahan yang terjadi di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu mengenai Mutasi karyawan yaitu tidak semua karyawan itu merasa bahwa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki nya selalu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan diposisi yang baru setelah mutasi itu dengan tepat, cepat dan maksimal. Tetapi ada masanya karyawan merasa bahwa dirinya tidak bisa maksimal dalam bekerja.

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan karyawan sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan sampai jenjang perguruan tinggi, dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak semua karyawan itu mendapatkan pelatihan. Latar belakang pendidikan karyawan tidak semua seusai dengan pekerjaan sehingga karyawan sering merasa kinerja karyawan tidak maksimal dikarenakan karyawan merasa stres akan perkerjaan, dan karyawan akan dilakukannya Mutasi yang terjadi disebabkan karena kurangnya tenaga kerja diberbagai unit kantor, kurang maksimalnya kinerja karyawan, untuk pengembangan karir karyawan dan sebagai bentuk penghargaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh penulis dengan Bapak Hadi dengan posisi jabatan Consumer Sales Executive mengatakan bahwa di Bank Syariah Indonesia (BSI) Ujung Batu ini tidak semua karyawan mendapatkan Pelatihan. Dan pelatihan yang diberikan setidaknya yaitu pelatihan dasar yang dimana diberikan kepada CSE, CS, Mikro Staf dan teller.

Didalam Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu ini terdapat Peraturan Pemerintahan mengenai terjadinya mutasi yang dimana berdasarkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang – Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 54 Ayat (1) Huruf C dan D, bahwa perusahaan tidak dapat melakukan mutasi karyawan secara sepihak. Menurut Peraturan Perusahaan No 13 tahun 2001 yang dikeluarkan oleh kantor pusat bahwa perusahaan berhak melakukan mutasi karyawan, baik secara horizontal, vertikal, promosi dan demosi untuk memenuhi kebutuhan operasional dan strategis bisnis perusahaan. Mutasi ini bisa berupa perpindahan antar departemen, antar divisi atau antar cabang. Mutasi akan dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja, rekomendasi dari atasan dan kebutuhan organisasi. Proses ini akan melibatkan koordinasi antara departemen terkait dan akan diinformasikan kepada karyawan yang bersangkutan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Mutasi karyawan bisa terjadi dalam bentuk horizontal, dimana mutasi ini berupa perpindahan jabatan yang sama tetapi pindah kantor cabang yang lain, mutasi vertikal berupa perpindahan dari jabatan yang sekarang ke jabatan yang lebih tinggi, promosi berupa kenaikan jabatan atau pangkat ke posisi yang lebih tinggi terjadi karena bentuk apresiasi atau penghargaan dari perusahaan, dan demosi berupa penurunan jabatan dari jabatan yang tinggi ke jabatan yang lebih rendah.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh penulis dengan Bapak Syarifuddin salah satu permasalahan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu mengenai Mutasi Karyawan yang dialami Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Ujung Batu yaitu Mutasi yang terjadi vertikal yang diteliti oleh peneliti saat ini.. Mutasi yang dialami karyawan karena kinerja karyawan tidak maksimal karena karyawan merasa stres dengan pekerjaannya dan karyawan tidak bisa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

mengsosialisasikan persoalan pribadi dengan pekerjaan sehingga dilakukannya mutasi.

Jadi, Stres Kerja dan Mutasi Karyawan akan berpengaruh secara positif dalam meningkatkan rasa keterlibatan, dan menginspirasi dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka terkait dengan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Ujung Batu.

Dengan demikian, berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat permasalahan dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu?
2. Apakah Mutasi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu?
3. Apakah Stres Kerja dan Mutasi Karyawan berpengaruh secara simultan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu
2. Untuk mengetahui Mutasi Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mengetahui Stres Kerja dan Mutasi Karyawan berpengaruh secara simultan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis yang berkaitan dengan Pengaruh Stres Kerja dan Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat berguna sebagai masukan atau informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi terkait dengan Kinerja Karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pembelajaran di bidang pengetahuan tentang Stres Kerja ,Mutasi Karyawan dan Kinerja Karyawan. Peneliti ini bermanfaat sebagai bahan pustaka.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah,perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hubungan antara variabel penelitian, hipotesis variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, konsep operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan, visi dan misi organisasi, tugas dan tanggung jawab organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam.

Menurut **Robbins dan Judge (2017 dalam muhammad rizki dkk, 2021 : 31)**,

Mendefinisikan stres sebagai “proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai reaksi terhadap tekanan lingkungan”. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda

Menurut **Mulia Sosiady & Ermansyah (2018: 3)** stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Adapun indikator yang bisa dijadikan acuan dari faktor-faktor stres untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Robbin (dalam putri Dewi Agustin, 2019 : 19- 21) yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.

- a) Pertimbangkan masalah keluarga. Menurut penelitian nasional, orang-orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan merembet ke tempat kerja termasuk masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.
- b) Masalah ekonomi. Salah satu jenis kesulitan pribadi yang dapat membuat pekerja stres dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan mereka adalah kesulitan yang disebabkan oleh mereka yang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka.
- c) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2. Faktor Organisasi

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

- a) Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan kepada seseorang karena peran spesifik yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menghasilkan ekspektasi yang mungkin sulit dipenuhi. Ketika karyawan diminta untuk melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki, maka akan muncul kelebihan peran. Ketika karyawan tidak yakin dengan apa yang harus mereka selesaikan dan persyaratan peran tidak jelas, maka akan muncul ambiguitas peran.
- b) Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan kerja disebut tuntutan interpersonal. Interaksi interpersonal yang buruk dan kurangnya dukungan rekan kerja dapat menimbulkan stres, terutama bagi pekerja dengan tuntutan sosial yang tinggi.
- c) Struktur organisasi menentukan tingkat divisi di dalam perusahaan, beratnya aturan dan regulasi, dan lokasi pengambilan keputusan. Faktor pemicu stres termasuk peraturan yang terlalu ketat dan kurangnya masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan penting.

3. Faktor Lingkungan

Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres yaitu:

- a) perubahan dalam lingkungan komersial dapat menyebabkan ambiguitas ekonomi. Orang menjadi lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka jika ekonomi menderita.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Ambiguitas politik. Berbagai kelompok yang tidak puas dengan keadaan mereka sering berdemonstrasi di lingkungan politik yang bergejolak, seperti Indonesia. Kejadian seperti itu bisa saja membuat orang tidak nyaman. seperti penundaan karyawan untuk pergi ke tempat kerja karena penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang memengaruhi angkutan umum.
- c) kemajuan teknologi. Hotel memasang teknologi baru atau mengembangkan sistem baru sebagai hasil dari peningkatan teknologi yang cepat. hal ini memaksa anggota staf untuk memulai dari awal dan beradaptasi.
- d) Di abad ke-21, terorisme adalah bentuk tekanan lingkungan yang terus berkembang, seperti runtuhnya World Trade Center yang disebabkan oleh teroris, yang membuat orang Amerika merasa terancam dan tertekan.

2.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins (dalam Irna Sari Pratiwi, 2014:33) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.2 Mutasi Karyawan

2.2.1 Pengertian Mutasi Karyawan

Mutasi Karyawan atau perpindahan jabatan/pekerjaan adalah hal umum dalam sebuah perusahaan. Perubahan posisi ini tetap berada pada level yang sama dan tidak mengubah tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan, maupun pendapatan. Yang berubah dalam mutasi ini hanyalah bidang tugasnya.

Menurut **Hasibuan (dalam Anjani, 2024 : 27)** menyatakan bahwa “Mutasi adalah Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relatif sama.”

2.2.2 Tujuan Pelaksanaan Mutasi Karyawan

Sedangkan tujuan pelaksanaan mutasi menurut **Hasibuan (dalam Animun, 2017:3101-3102)** antara lain, adalah :

- a) Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- b) Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c) Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
- d) Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e) Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
- f) Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai.
- g) Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.
- h) Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

2.2.3 Indikator Mutasi Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Ali Imron, 2021:248) Indikator Mutasi terdiri dari:

- a) Pengalaman. Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai pekerjaan yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai jam terbang yang tinggi.
- b) Pengetahuan. Memahami tugas pokok dan fungsi, mengetahui kebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami mengenai tujuan dari mutasi.
- c) Kebutuhan. Adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya.
- d) Kecakapan. Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, dan memiliki skill yang mampu diandalkan.
- e) Tanggung jawab. Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab terhadap segala keputusan.

2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Mutasi Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam jsmine, 2017:113) Indikator Mutasi terdiri

dari:

a) Kebijakan Organisasi.

Perubahan dalam kebijakan atau strategi perusahaan yang membutuhkan penyesuaian posisi karyawan.

b) Prinsip The Right Man on the Right Place.

Menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan mereka agar lebih produktif.

c) Pengembangan Karier.

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan memperoleh pengalaman baru.

d) Kesehatan Karyawan.

Mutasi dilakukan untuk menyesuaikan posisi dengan kondisi kesehatan karyawan.

e) Kerjasama atau Hubungan Antar Karyawan.

Mengatasi konflik atau meningkatkan kerjasama antar karyawan dengan memindahkan mereka ke unit atau departemen yang berbeda.

f) Keharmonisan Tempat Kerja.

Meningkatkan suasana kerja yang lebih harmonis dan kondusif.

g) Kepentingan Karyawan.

Permintaan atau kebutuhan pribadi karyawan yang memerlukan perubahan posisi atau lokasi kerja.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah pencapaian yang diperoleh oleh seorang pegawai sesuai dengan parameter yang berlaku untuk pekerjaan yang sedang dijalankannya. Kinerja merujuk pada pencatatan hasil-hasil yang tercapai dalam fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu, yang memiliki kaitan dengan tujuan organisasi. Kinerja individu merupakan hasil dari kombinasi kemampuan, upaya, dan peluang, dan dapat diukur melalui dampak yang dihasilkannya.

Menurut Mangkunegara (dalam Hendra, 2020:3) yang dimaksud kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang pegawai pada dasarnya merujuk pada hasil kerjanya selama periode tertentu, dibandingkan dengan potensi atau standar tertentu, seperti target atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.

2.3.2 Indikator Mengukur Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Bayu firmansyah, 2020:19-20), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.3.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Gerry Yusman, 2019: 2-3) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau

2.4 Pengaruh Antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan dimana tingkat stres kerja karyawan yang rendah berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut meningkat, sedangkan stres kerja karyawan yang tinggi mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Teori Siagian (2010:300) karyawan yang mengalami stres pada umumnya akan mengalami ketegangan dan cenderung menjadi lebih emosional dengan begitu dapat mengakibatkan pada menurunnya kinerja atau dengan kata lain kinerja menjadi tidak optimal. Dalam dunia kerja, masalah stres kerja sering dialami oleh karyawan dan memiliki efek pada kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal termasuk, stres kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja Kazmi et al. (2008) dan Yusnimar & Mahdani (2015).

2.5 Pengaruh Antara Mutasi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Mutasi merupakan suatu kegiatan yang lazim dan rutin dalam suatu organisasi. Mutasi dalam pengertian luas dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan status kepegawaian seseorang pegawai, baik disebabkan oleh adanya perpindahan tempat tugas, perubahan status pernikahan, kelahiran anak, kenaikan pangkat dan sebagainya. Dalam pengertian yang lebih sempit, Wirawan (2013:69) menyebutkan mutasi sebagai proses perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang masih berada dalam satu wilayah ataupun dalam wilayah yang berbeda. Semakin sempit rentang kendali organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan dari mutasi ini relatif lebih kecil, sebaliknya semakin luas rentang kendali suatu organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan akan semakin besar.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Pengaruh Antara Stres Kerja dan Mutasi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Teori Siagian (2010:300) karyawan yang mengalami stres pada umumnya akan mengalami ketegangan dan cenderung menjadi lebih emosional dengan begitu dapat mengakibatkan pada menurunnya kinerja atau dengan kata lain kinerja menjadi tidak optimal. Dalam dunia kerja, masalah stres kerja sering dialami oleh karyawan dan memiliki efek pada kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal termasuk, stres kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja Kazmi et al. (2008) dan Yusnimar & Mahdani (2015). Wirawan (2013:69) menyebutkan mutasi sebagai proses perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang masih berada dalam satu wilayah ataupun dalam wilayah yang berbeda. Semakin sempit rentang kendali organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan dari mutasi ini relatif lebih kecil, sebaliknya semakin luas rentang kendali suatu organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan akan semakin besar.

2.7 Konsep Islam Mengenai Stres Kerja

Mengingat dampak besar yang ditimbulkan oleh stres, diperlukan kemampuan untuk mengelolanya. Stres tidak bisa dihindari selamanya, karena ujian dan cobaan dari Allah SWT tidak dapat dikendalikan oleh manusia. Langkah terbaik adalah menyiapkan sikap dan perilaku yang tepat untuk mengelola stres, sehingga dapat mencegah dampak negatif dari stres.

Anjuran Allah SWT tentang menghindari dan mengelola stres sangat jelas, sebagaimana yang telah digariskan dalam surat Al-Baqarah ayat 155 yaitu:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ (البقرة/٢: ١٥٥)

Artinya : 155. Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar, (Al-Baqarah/2:155)

Dari ayat tersebut makna “sedikit ketakutan” jika diimplementasikan dalam stres kerja dapat dijelaskan bahwa apabila Allah memberikan cobaan kepada seorang pemimpin berupa sedikit rasa ketakutan yaitu ketakutan terhadap tanggung jawab yang tengah dipikul nya, pasti Allah memberikan solusi jalan keluar dan kabar gembira bagi pemimpin yang sabar dalam tugasnya. Berkaitan dengan dunia kerja, yang dapat menyebabkan stres bagi pekerja antara lain ketika munculnya berbagai macam rasa ketakutan dan tekanan baik itu dari rekan kerja, atasan, pelanggan atau rumah tangga.

2.8 Konsep Islam Mengenai Mutasi Karyawan

Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya adalah salah satu ciri profesionalisme dalam Islam. Rasulullah dan para sahabatnya secara konsisten menerapkan nilai-nilai luhur ini dalam kepemimpinan mereka. Rasulullah memilih Mu'adz bin Jabbal sebagai gubernur di Yaman karena kemampuan kepemimpinannya yang baik, kecerdasan, dan akhlaknya. Beliau juga memilih Umar bin Khattab untuk mengelola sedekah karena sifatnya yang adil dan tegas, Khalid bin Walid sebagai panglima karena keahliannya dalam berperang, dan Bilal untuk menjaga Baitulmaal karena kepercayaanya. Perspektif Islam mengenai mutasi atau penempatan pegawai juga dapat dilihat dalam ayat-ayat suci Al-Qur'an dan hadis Rasulullah SAW, antara lain sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم ۖ ٥٥ (يوسف/١٢: ٥٥)

Artinya : 55. Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku pengelola perbendaharaan negeri (Mesir). Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga (amanah) lagi sangat berpengetahuan.” (Yusuf/12:55)

قَالَتْ اخْذْهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ لَئِنْ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ٢٦ (القصص/٢٨: ٢٦)

Artinya : 26. Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” (Al-Qasas/28:26)

Berdasarkan penjelasan dari Quran Surah Yusuf ayat 55 dan Quran Surah Al-Qasas ayat 26 diatas, terlihat bahwa menjelaskan tentang bagaimana kriteria seorang pemimpin yang layak untuk diberi atau menerima jabatan layaknya kriteria yang dimiliki oleh Nabi Yusuf dan Nabi Musa. Namun dalam hal ini terdapat dua cara yang berbeda dalam memperoleh suatu jabatan. Pada kisah Nabi Yusuf, beliau menawarkan diri untuk menduduki suatu jabatan sedangkan kisah Nabi Musa, beliau memperoleh jabatan tersebut karena tawaran dari salah satu putri Nabi Syu’aib a.s.

2.9 Konsep Islam Mengenai Kinerja

Kinerja dalam prespektif Islam memiliki cakupan yang lebih komprehensif, karena yang dinilai tidak sekedar pencapaian kinerja untuk kepentingan dunia, tetapi juga kepentingan akhirat. Kinerja tidak hanya dikerjakan dengan cara yang baik, tetapi juga dengan cara yang benar. Menurut pandangan Islam kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Dengan bekerja manusia mampu memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai sarana pendekatan diri kepada Allah SWT. Amat jelas bahwa kerja mempunyai makna eksistensial dalam menunjukkan kehidupan orang Islam.

Karena keberhasilan atau gagalnya dan tinggi atau rendahnya kualitas hidup seseorang ditentukan oleh amal dan kerjanya.

Di dalam Al-Quran juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat *As-Saff* ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُيُوتٌ مَرْصُوصَةٌ ۚ (الصَّفِّ / ٦١ : ٤)

Artinya : 4. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh. (*As-Saff*/61:4)

Surat *As-Saff* ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk didalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

2.40 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada sejumlah penelitian sebelumnya sebagai landasan untuk mengukur dampak antara dua variabel yang diteliti. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
1	Risna Anjani (2024) Jurnal Pendidikan	Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin	Independen - Mutasi kerja (X1)	Persamaan pada penelitian ini sama menggunakan 2 variabel	Perbedaan nya penelitian sebelumnya menggunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TambusaiI SSN: 2614-6754 (print)	Kerja terhad ap Kinerj a	- Disi plin kerj a	dan persamaa n nya menggun	akan variabel disiplin kerja	kerja memiliki pengaruh positif dan signifika n terhadap kinerja pegawai pada kantor Bank Sumut Pusat Medan.
---	--------------------------------------	-----------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	---

N o	Nama Peneliti	Judul Peneliti an	Variabe l	Persam aan	Perbedaa n	Kesimpu lan
	ISSN: 2614- 3097(onli ne) Halaman 29375- 29382 Volume 8 Nomor 2 Tahun 2024Faku ltas Ekonomi, Universit as Negeri Medan	Pegawa i pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan	- (X2) Depend ent Kinerja	akan teknik analisis data model regresi linear bergand a	sedangkan penelitian ini mengguna kan stres kerja, lokasi penelitian pun berbeda.	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifika n terhadap kinerja pegawai pada kantor Bank Sumut Pusat Medan. Mutasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

						positif dan signifikan
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
						terhadap Kinerja pegawai pada kantor Bank Sumut Pusat Medan. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa mutasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sementara sisanya ditentukan oleh variable - variabel lain diluar model penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
2	Meisa Salsabila (2024) Community Development Journal Vol.5 No. 2 Tahun 2024, Hal. 3569-3576) Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri	Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mandiri Tunas Finance Palembang	Independen - Stres kerja - Pengembangan karir Dependent Kinerja karyawan	Persamaan penelitian ini sama sama menggunakan variabel stres kerja dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel X2 penelitian sebelumnya menggunakan penelitian ini menggunakan mutasi karyawan, lokasi penelitian berbeda.	Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang. Sementara

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
						secara simultan variabel stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang. Nilai R Square (R ²) juga menunjukkan nilai sebesar 66,6% yang artinya adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
3	M. Rafli Afda (2023) Journal of Islamic Education Management Volume 3 Nomor 2 (2023) 299-313P -ISSN 2775-3379E - ISSN2775-8710 DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2419	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang	Independen - Stres kerja Dependen Kinerja karyawan	Persamaan terletak pada variabel X1 dan Y, metode pengumpulan data sama yaitu kuesioner.	Perbedaan terletak pada jumlah variabel independen, penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel independen sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu stres kerja (X1) dan Mutasi karyawan (X2). Perbedaan terletak pada lokasi, penelitian sebelumnya terletak di PT. Bank	Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
4	Luciana Luthan (202)	Pengaruh Beban Kerja,	Independent - Beban kerja	Persamaan pada penelitian ini sama sama	Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang sedangkan pada penelitian ini terletak pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu. Perbedaan terletak pada metode analisis, penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi sederhana dan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.	Hasil pengujian hipotesis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
1	AL FIDDDHO VOL. 4 (2) SEPTEMBER 2023 E-ISSN: 2808-7690 P-ISSN: 2808-7518	Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci	- Stres kerja - Lingkungan kerja Dependent Kinerja karyawan	menggunakan variabel stres kerja dan persamaan Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda	menggunakan 3 variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel dependen pada penelitian ini terletak dilokasi penelitian.	membuktikan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun besarnya pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan berpengaruh positif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
5	Mario Handoko (2022) Jurnal Pendidikan Tambusai Manajemen,	Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Independen - Komunikasi - Stress kerja Dependen Kepuasan kerja	Persamaan pada penelitian ini terletak pada jumlah variabel independen	Perbedaan terletak pada variabel X1 penelitian sebelum ini	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci adalah sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% lainnya yaitu efek dari variabel bebas yang tidak diuji dalam penelitian ini Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa secara simultan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	STIE Professional Management College Indonesia SN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) Halaman 15659-15664 Volume 6 Nomor 2 Tahun 2022	PT. Bank BTPN, Tbk		karena sama-sama menggunakan 2 variabel independen Dan persamaan pada variabel dependent dan persamaan dalam menggunakan metode analisis regresi linier berganda	menggunakan variabel Komunikasi sedangkan variabel ini menggunakan mutasi karyawan, perbedaan terletak pada lokasi penelitian .	komunikasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BTPN, Tbk. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel komunikasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BTPN, Tbk.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
6	Kania Benita (2022) Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan ISSN 2657-0025 (Versi Elektronik) Vol. 04, No. 04, Oktober 2022 : hlm 1088-10951 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta	Pengaruh Kompetensi, Mutasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Danamon Cabang Abdul Muis Di Jakarta	Independen - Kompensasi - Mutasi kerja - Stres kerja Dependent Kepuasan kerja	Persamaan penelitian ini sama sama menggunakan variabel mutasi dan stres kerja	Perbedaan terletak pada penelitian sebelum nya menggunakan 3 variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel, dan perbedaan terletak pada variabel dependent penelitian sebelum nya menggunakan kepuasan kerja sedangkan penelitian ini	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh mutasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
7	Noviansyah (2021) Forum Bisnis Dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah STIE MDP Universitas Baturaja Hal - 116 Vol. 10 No. 2 Maret 2021	Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank BRI	Independen - Mutasi - Beban kerja Dependent Prestasi kerja	Persamaan pada penelitian ini Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.	Perbedaan terletak pada variabel penelitian sebelumnya menggunakan variabel beban kerja sedangkan penelitian ini menggunakan stres kerja.	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan secara parsial mutasi dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BRI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
		Cabang Baturaja (Persero) TBK			Lokasi penelitian pun berbeda, tahun penelitian juga berbeda.	Cabang Baturaja (Persero) Tbk. Koefisien nilai F-hitung sebesar 304.780 yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3.18 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Mutasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Baturaja (Persero) Tbk. Nilai R Square sebesar 0.923,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
						dapat dilihat bahwa besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel Mutasi dan beban kerja terhadap naik turunnya variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan sebesar 92.3% sedangkan sisanya 7.7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti faktor kemampuan dan motivasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
8	Wedoro (2022) Journal of Islamic Economics Studies and Practices Vol. 1 No. 1 (2022) 3STAI YPBWI Surabaya	Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Pt Bank Jatim Cabang Utama Surabaya)	Independen - Mutasi Dependent prestasi kerja	Persamaan pada penelitian ini terletak pada sama menggunakan variabel mutasi	Perbedaan nya terletak pada penelitian sebelumnya hanya menggunakan 1 variabel dan variabel dependent nya berbeda penelitian sebelumnya menggunakan prestasi kerja sedangkan penelitian ini menggunakan kinerja karyawan .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi atas mutasi dan dampak mutasi secara bersama-sama berpengaruh positif sangat signifikan terhadap prestasi kerja. Factor persepsi atas mutasi mampu memberikan sumbang an terhadap prestasi kerja sebesar 99,3%. Melalui hasil analisis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
						parsial diketahui pula bahwa aspek persepsi terhadap proses menjadi faktor yang paling dominan memberikan sumbangan terbesar terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pegawai di Bank Jatim cabang Utama Surabaya.

2.11 Variabel Penelitian

Ada dua macam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas

Yaitu variabel yang mempengaruhi Variabel lain, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Stres Kerja (X1), Mutasi Karyawan (X2).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Variabel Terikat

Yaitu variabel yang di pengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja (Y)

Kerangka Berpikir

A. Variabel Bebas (Independen)

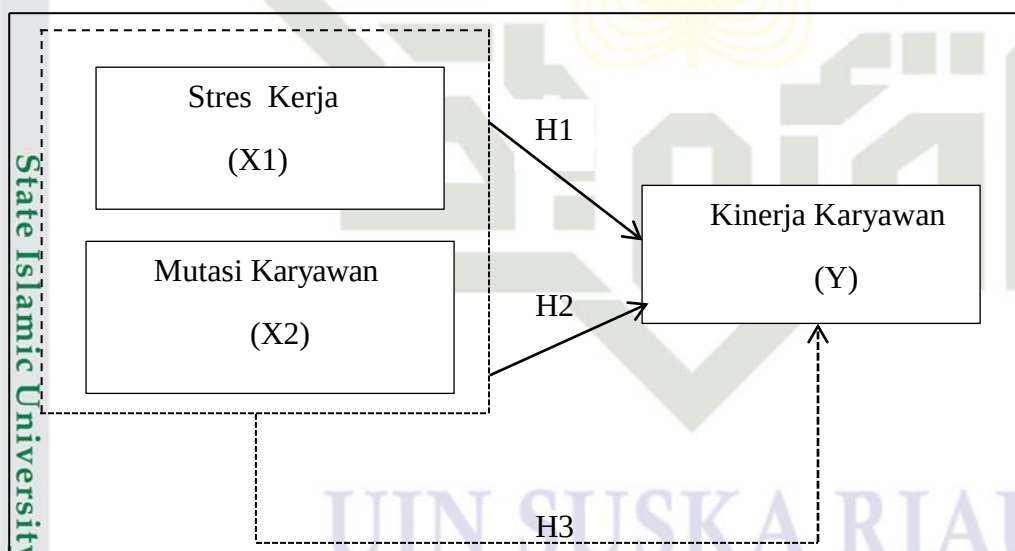
Stres Kerja (X1)

Mutasi Karyawan (X2)

B. Variabel Terikat (Dependen)

Kinerja Karyawan (Y)

Untuk memperjelas pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, hasil telaah teoritis yang telah diuraikan sebelumnya disajikan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2. 1 : Kerangka Berpikir

Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Mutasi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : M. Rafli Afda (2023), Kania Benita (2022), Risna Anjani (2024)



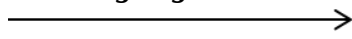
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

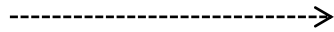
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan gambar :



= pengaruh secara parsial



= pengaruh secara simultan

Dari gambar diatas menjelaskan bahwasanya Stres kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Mutasi memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga Stress Kerja Dan Mutasi memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2.12 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 99-102), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh oleh M. Rafli Afda (2023) dengan Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang

H1: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang.

2. Pengaruh Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Risna Anjani (2024) Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

H2: Mutasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bank Sumut Pusat Medan.

2. Pengaruh Stres Kerja dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan berdasarkan hasil penelitian dari ini menunjukkan bahwa Mutasi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka diajukan Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Stres Kerja dan Mutasi Karyawan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2.13 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional variabel menetapkan hubungan antara gagasan teoris dan kegiatan yang dapat diukur atau diamati secara praktis, operasional, dan realistis dalam konteks objek atau item penelitian yang diteliti. Berikut gagasan Konsep operasional variabel digunakan untuk memberikan kejelasan dan kekhususan terhadap variabel penelitian:

Tabel 2. 2 : Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas pekerjaan. 2. Kuantitas Kerja. 3. Pelaksanaan Tugas. 4. Tanggung Jawab. Mangkunegara (dalam Bayu firmansyah, 2020:19-20),	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

		Mangkunegara (dalam Hendra, 2020:3)		
No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
2	Stres Kerja (X1)	Mendefinisikan stres sebagai “proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai reaksi terhadap tekanan lingkungan”. Robbins dan Judge (2017 dalam muhammad rizki dkk, 2021 : 31),	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tntutan antar pribadi. 4. Struktur Organisasi. 5. Kepemimpinan Robbins (dalam Irna Sari Pratiwi, 2014:33)	Likert
3	Mutasi Karyawan (X2)	Menyatakan bahwa “Mutasi adalah Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalny a relatif sama.” Hasibuan (dalam Anjani, 2024 : 27)	1. Pengalaman. 2. Pengetahuan. 3. Kebutuhan. 4. Kecakapan. 5. Tanggung jawab. Hasibuan (dalam Ali Imron, 2021:248)	Likert

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia (BSI), Jl. Jend. Sudirman, Ujung Batu, Kecamatan Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 31613 Pemilihan lokasi ini berdasarkan dengan permasalahan yang terdapat di Bank Syariah Indonesia (BSI) Ujung Batu tersebut.

3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Adapun jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Hermawan dan Yusran, 2017:5-6).

3.2.1 Data primer

Menurut William Tuckwell, data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama atau data yang diperoleh secara langsung dari objek atau peristiwa yang sedang diteliti.

3.2.2 Data skunder

Menurut William Tuckwell, data sekunder adalah data yang sudah ada sebelum penelitian dimulai dan dikumpulkan oleh pihak lain untuk keperluan lain selain penelitian yang sedang dilakukan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2012: 115), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Didalam penelitian ini populasi yang ada sebanyak 35 Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Ujung Batu.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data suatu penelitian, dan populasi adalah sebagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Didalam penelitian ini sampel sebanyak 35 karyawan . Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Nonprobability sampling, dengan jenis sampling total. Nonprobability sampling menurut Sugiyono (2018:136) adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama baik setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Adapun pengertian sampling total menurut Sugiyono (2018:140): "Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 35 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi". Jadi dalam penelitian ini penulis akan menggunakan seluruh total karyawan yang berjumlah 35 orang sebagai sampel.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti, yaitu:

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:122) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4.2 Wawancara

Metode wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden atau subjek penelitian. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan kontekstual tentang suatu topik atau fenomena, dan ini sering digunakan dalam penelitian kualitatif dan kuantitatif.

3.4.3 Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu pendekatan penelitian yang menggunakan data atau informasi yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen, rekaman, arsip, atau materi tertulis lainnya, sebagai sumber utama data. Dalam metode dokumentasi, peneliti mengumpulkan dan menganalisis informasi yang telah ada untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian tertentu.

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi undang-undang
State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

3.5 Skala pengukuran

Menurut Prof. Asep Saefudin dan Lukmanul Hakim (2022) dalam statistik, skala pengukuran merupakan penentu dalam memilih metode atau rumus yang akan digunakan.

Menurut Sugiyono (2012:93) skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Ada dua bentuk Skala Likert yaitu pernyataan Positif yang diberi skor 5, 4, 3, 2, 1 dan pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, 5. berikut adalah jawaban dikaitkan dengan nilai berupa angka, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 3. 1 Skala Likert Positif

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

Tabel 3. 2 : Skala Likert Negatif

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

3.6 Metode Analisi Data

3.6.1 Metode analisis Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sujarweni (2015:29) statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek penelitian melalui data sampel atau populasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7 Uji kualitas data

3.7.1 Uji validitas

Pengujian ini di lihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012 : 172), instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:25). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3.8 Uji asumsi klasik

3.8.1 Uji normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Model regresi diasumsikan menunjukkan distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas data dengan mengevaluasi nilai residu yang menyimpang dari standar. Data dapat diautentikasi menggunakan analisis komputasi dengan perangkat lunak SPSS. Pengambilan keputusan bergantung pada pemeriksaan probabilitas numerik.

- Jika data memiliki probabilitas > 0.05 maka data berdistribusi normal.
- Jika data memiliki probabilitas < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali, 2011:160).

3.8.3 Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan lain (Ghozali, 2018) Suatu model regresi dikatakan baik apabila sisa pengamatan terhadap pengamatan yang lain konstan atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menerapkan kriteria berikut pada tingkat signifikansi 5%:

- a. Jika probabilitas variabel lebih besar ($>$) dari 0,05 maka variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika probabilitas variabel lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka variable tersebut terjadi heteroskedastisitas..

3.9 Analisis Regresi Linier berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantungan atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independent. Uji Regresi Linier Berganda :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Stres Kerja

X2 = Mutasi Karyawan

b₁, b₂, = Koefisien Regresi dari setiap Variable Independen

a = Konstanta

e = Faktor Error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan output program SPSS (statistical package for social sciences) pada tabel coefficients.

3.10 Uji hipotesis

3.10.1 Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.10.2 Uji secara Simultan (uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

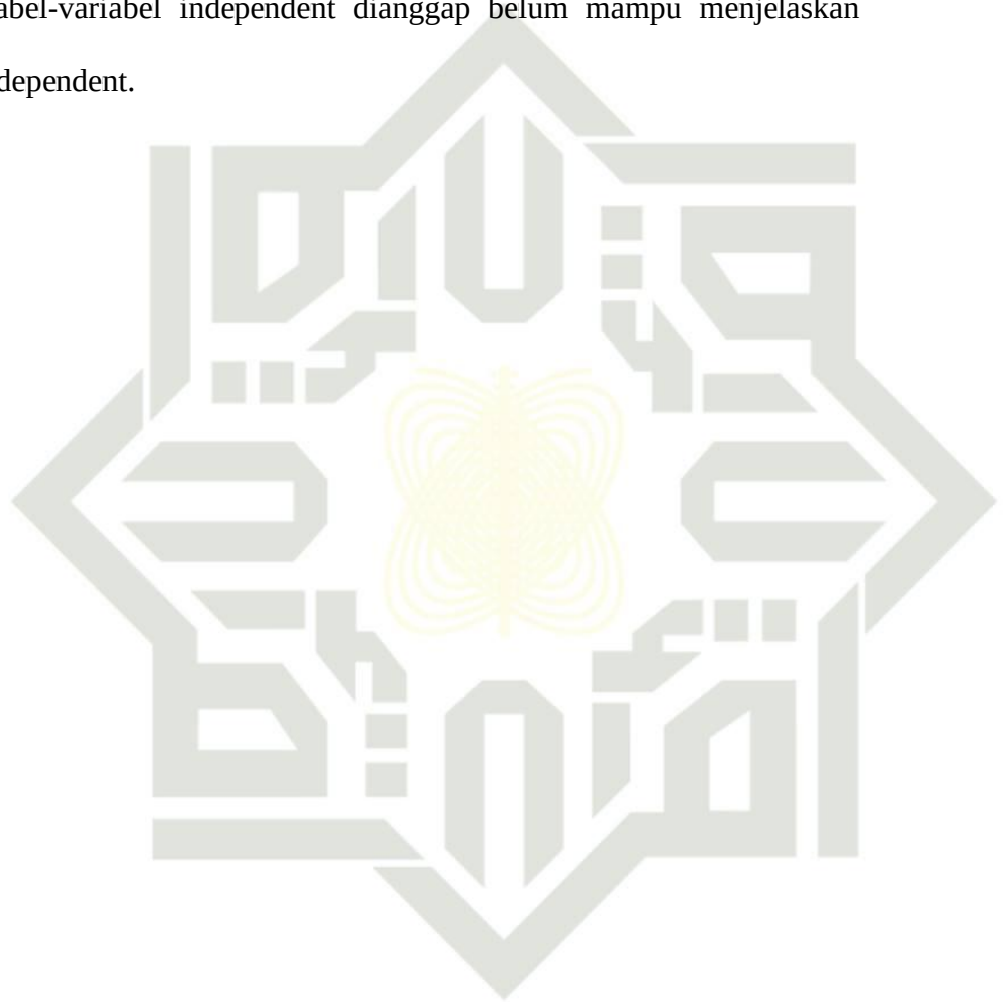
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan. Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependent. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependent.



UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Profil Ujung Batu

4.1.1 Sejarah singkat Ujung Batu

Kecamatan Ujung Batu adalah sebuah Kecamatan masuk akses ruang lingkup Kabupaten Rokan Hulu. Kecamatan Ujung Batu merupakan pemekaran dari kecamatan tandun yang dahulunya beribu kota di Ujung Batu. Dilalui oleh sungai Rokan dan sungai Ngaso. Kecamatan Ujung Batu Adalah Kecamatan yang memiliki percepatan ekonomi yang bisa dikatakan cukup pesat karena terletak di wilayah yang strategis, meskipun memiliki luas wilayah yang bisa dikatakan tidak terlalu besar, kota ini menjadi pusat perdagangan di daerah sekitar Rokan Hulu khususnya dari kecamatan lain seperti Rokan empat Koto, Pagarantapah, surat gading, Tandun, dan banyak daerah pedesaan penduduk Kabupaten Rokan Hulu yang heterogen lah yang membuat daerah ini menjadi daerah dengan percepatan ekonomi yang cukup pesat.

4.2 Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu

4.2.1 Profil Bank Syariah Indonesia (BSI)

Indonesia dengan penduduk yang mayoritas beragama Islam, berpotensi menjadi pusat industri keuangan syariah di dunia. Kesadaran masyarakat yang meningkat terhadap halal matter dan dukungan kuat dari stakeholders menjadi faktor penting dalam perkembangan ekonomi pada industri syariah di Indonesia. Perbankan syariah berperan penting sebagai fasilitator untuk seluruh kegiatan ekonomi perindustrian halal. Perbankan syariah di Indonesia mengalami kenaikan dan perkembangan yang signifikan. Inovasi produk, layanan yang meningkat, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan jaringan selalu dilakukan setiap tahun. Banyaknya bank syariah yang melakukan aksi korporat menjadi bentuk semangat dalam percepatan industri perbankan syariah.

Tahun 2016, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyusun roadmap pengembangan keuangan syariah di Indonesia. Lalu, tahun 2019, OJK mendorong bank-bank syariah dan unit syariah milik pemerintah untuk melakukan konsolidasi atau merger. Seperti contoh, PT Bank BNI Syariah, PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank BRI Syariah, Unit usaha syariah, dan PT Bank Tabungan Negara. Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada tanggal 2 Juli 2020 merencanakan penggabungan bank syariah yaitu PT Bank BNI Syariah, PT Bank Syariah Mandiri, dan PT Bank BRI Syariah. Lalu, pada Oktober 2020, Menteri BUMN resmi mengumumkan rencana merger 3 perusahaan bank syariah tersebut. Penggabungan ini akan menyatukan keunggulan-keunggulan dari ketiga bank sehingga akan memberikan layanan yang lebih lengkap dan jangkauan yang lebih luas sehingga akan mempunyai kemampuan permodalan yang lebih baik. Desember 2020, ditetapkan nama perusahaan baru untuk ketiga bank tersebut menjadi PT Bank Syariah Indonesia. Januari 2021, izin merger usaha tersebut diresmikan oleh OJK. Kemudian, pada tanggal 1 Februari 2021 PT Bank Syariah Indonesia atau BSI diresmikan oleh presiden.

BSI mulai beroperasi pada tanggal diresmikan, yaitu 1 Februari 2021, akan membantu meningkatkan pasar keuangan syariah. Bisnis keuangan yang dihadirkan berprinsip perbankan syariah yang berkomitmen untuk menciptakan produk dengan layanan yang terbaik. Basis nasabah yang terbentuk berada di seluruh penjuru



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Indonesia menandakan bahwa BSI mempunyai kapabilitas dan kredibilitas yang tinggi sebagai bank ritel modern dengan layanan keuangan sesuai dengan kebutuhan nasabah.

Komposisi pemegang saham BSI adalah: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk 50,83%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk 24,85%, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk 17,25%. Sisanya adalah pemegang saham yang masing-masing di bawah 5%.

Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, BSI didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Tabel 4. 1 : Data Latar Belakang Pendidikan dan Kemampuan Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu

Jabatan	Pendidikan Terakhir	Kemampuan/ pelatihan
Branch Manager	S1 Manajemen	Training AAJI.
Branch Operation	S1 Manajemen	Perbankan Syariah, Operasional dan service layanan.
Consumer	S1 Hukum Ekonomi Syariah	Perbankan syariah, service layanan product and promosi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jabatan	Pendidikan Terakhir	Kemampuan/ pelatihan
Business Relationship Manager		
Retail Sales Executive	S1 Pend. Sejarah. SMA	Pelatihan dasar perbankan syariah service layanan.
Consumer Sales Executive	S1 Hukum SMA	Pelatihan dasar.
Sales Force	S1 PGSD	Tidak ada mengikuti pelatihan
Customer Service	S1 Manajemen	Pelatihan dasar.
Mikro Staf	S1 Teknik Informatika	Pelatihan dasar.
Micro Relation Manager	S1 Akutansi	Product and promosi.
Operational Staff	S1 Manajemen	Basic service program.
Funding	S1 sistem informasi	Tidak ada
Customer Banking Relationship	S1 hukum	Perbankan syariah, service layanan product and promosi.
Teller	S1 manajemen	Pelatihan dasar.
Security	SMA	Tidak ada

Jabatan	Pendidikan Terakhir	Kemampuan/ pelatihan
Office Boy	SMA	Tidak ada
Driver	SMA	Tidak ada

Sumber : Bank Syariah Indonesia KCP Ujung Batu,2024

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan karyawan sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan sampai jenjang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengurusan tinggi, dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak semua karyawan itu mendapatkan pelatihan. Latar belakang pendidikan karyawan tidak semua sesuai dengan pekerjaan sehingga karyawan sering merasa kinerja karyawan tidak maksimal dikarenakan karyawan merasa stres akan pekerjaan, dan karyawan akan dilakukannya Mutasi yang terjadi disebabkan karena kurangnya tenaga kerja diberbagai unit kantor, kurang maksimalnya kinerja karyawan, untuk pengembangan karir karyawan dan sebagai bentuk penghargaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh penulis dengan Bapak Hadi dengan posisi jabatan Consumer Sales Executive mengatakan bahwa di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu ini tidak semua karyawan mendapatkan Pelatihan. Dan pelatihan yang diberikan setidaknya yaitu pelatihan dasar yang dimana diberikan kepada CSE, CS, Mikro Staf dan teller.

4.3 Logo Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu



Gambar 4. 1 : logo Bank Syariah Indonesia (BSI)
Sumber: bankbsi.co.id, 2024

Logo BSI (Bank Syariah Indonesia) mencerminkan identitas dan visi dari Bank Syariah Indonesia sebagai bank syariah terbesar di Indonesia. Berikut adalah elemen utama dari logo BSI dan maknanya:

Warna Hijau dan Kuning Emas: Warna hijau melambangkan pertumbuhan, kehidupan, dan kesejahteraan, yang sesuai dengan prinsip syariah yang berfokus pada keadilan dan kesejahteraan umat. Warna kuning emas melambangkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

kepercayaan dan kepercayaan, yang mencerminkan harapan bank untuk menjadi institusi yang andal dan membawa manfaat besar bagi masyarakat.

Huruf BSI: Penulisan nama bank dengan huruf besar menunjukkan kekuatan dan kredibilitas. Desain huruf yang modern dan bersih mencerminkan semangat inovasi dan kemajuan. Bentuk Setengah Lingkaran: Bentuk setengah lingkaran yang terdapat pada logo menggambarkan semangat inklusivitas dan keterbukaan, serta mencerminkan nilai-nilai keislaman yang universal. Bintang Segi Lima: Bintang segi lima pada logo mewakili rukun Islam yang menjadi landasan utama dalam operasional bank syariah.

Logo ini tidak hanya sebagai identitas visual, tetapi juga mencerminkan komitmen BSI untuk menjalankan operasional berdasarkan prinsip-prinsip syariah, memberikan layanan terbaik, dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat.

4.4 Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI)

Berikut adalah visi dan misi yang ingin dicapai oleh Bank Syariah Indonesia dalam beberapa tahun kedepan.

- 1) Visi Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah menjadi “Top 10 Global Islamic Bank”
- 2) Misi
 - a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan aset (500+T) dan nilai buku 50T tahun 2025.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.



UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta

4.5 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu



Gambar 4. 2 : Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu
 r : Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu,2024

State Islamic U

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau penerjemahan yang wajar UIN Suska Riau.
 - b. Pengutipan tidak boleh untuk tujuan komersial atau untuk kepentingan yang melanggar hukum.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.6 Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. BM (Branch Manager)

Bertanggung jawab atas keseluruhan berjalannya sistem operasional perbankan di level kantor Cabang dan membawahi keseluruhan manager

2. BOSM (Branch Office Service Manajer)

Bertanggung jawab terhadap kegiatan operasional di Cabang dan melakukan fungsi kontrol dan supervise terhadap pekerjaan teller, customer service dan security membantu kepala cabang Manager dalam pelaksanaan rencana kerja tahunan

3. MRM (Micro Relation Manager)

Mengelola dan bertanggung jawab terhadap implementasi strategi pengembangan dan pencapaian bisnis mikro dan branchless banking secara efektif

4. CBRM (Customer Banking Relationship Manager)

Mencari calon debitur (perorangan maupun badan hukum) yang membutuhkan pinjaman kredit. Memeriksa seluruh dokumen dari calon debitur.

5. OP (Operational Staff)

Memeriksa ulang terhadap keabsahan dan kebenaran proses transaksi harian serta keabsahan bukti-bukti pendukungnya (dengan proof sheets).

6. CSR (Customer Service Relationship)

Bertugas untuk membuat segala sesuatu yang berhubungan dengan pelayanan nasabah sesuai dengan prinsip syariah, melayani pembukaan rekening, tabungan, dan menangani keluhan nasabah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

7. TELLER

Penerimaan dan penarikan pembayaran uang serta mengukur dan memelihara saldo atau posisi uang kas yang ada dalam tempat khasanah Bank dan dapat pula melakukan pekerjaan lain sesuai dengan ketentuan atau policy perbankan.

8. FTR (Funding and Transaction Representaive)

Bertanggung jawab serta bertugas atas semua kegiatan funding. Selain itu bertugas mencari nasabah dan memasarkan produk tabungan dan jasa.

9. CBR(Consumer Business Relasionship Manager)

Bertanggung jawab atas kestabilan usaha nasabah, kelancaran pembiayaan, dan 65 juga bertugas melakukan penagihan nasabah bila sudah jatuh tempo dan telat bayar dari perhitungan 1 bulan.

10. RSE (Retail Sales Executive)

Bertanggung jawab terhadap promosi produk untuk mendukung tercapainya penjualan.

11. CSE (Consumer Sales Executive)

Bertanggung jawab atas keseluruhan strategi penjualan perusahaan. Peran tersebut membutuhkan kemampuan menyusun strategi dan terlibat dengan tim lain di luar penjualan.

12. SECURITY (Satpam)

Bertanggung jawab atas keamanan di lingkungan perusahaan. Mendampingi petugas dalam transaksi keuangan di luar perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. OB(Office Boy)

Bertanggung jawab atas kebersihan, kerapihan, dan kenyamanan suasana kerja di lingkungan kantor serta menjaga penampilan perusahaan di masyarakat.

14. DRIVER (Supir)

Melaksanakan pemeliharaan kendaraan inventaris kantor. Mengantar pegawai kantor ketika akan melakukan kunjungan.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu maka kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu dengan nilai $t_{hitung} (0.527) < t_{tabel} (2.036)$ dan nilai signifikan $(0.602) > (0.05)$
2. Mutasi Karyawan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu dengan nilai $t_{hitung} (6.096) > t_{tabel} (2.036)$ dan nilai signifikansi sebesar $(0.000) < (0.05)$
3. Stres kerja dan Mutasi karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu. Nilai R Square sebanyak 51.2%. sedangkan sisanya $(100\% - 51.2\% = 48.8\%)$ dijelaskan oleh variabel- variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan dalam penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan ialah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu. Tetapi manajer di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu perlu mengevaluasi faktor lain yang mungkin lebih signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan tetaplah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental karyawan karena dapat mencegah potensi stres yang berlebihan yang bisa berdampak di masa depan.
2. Mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja didalam penelitian ini. mutasi berpengaruh terhadap kinerja saat ini, karyawan yang dipindahkan butuh penyesuaian dan pelatihan agar lebih bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dan perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan mutasi karyawan apakah sudah tepat dalam mendistribusikan sumber daya manusia.
3. Stres kerja dan mutasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja didalam penelitian ini, tetapi perusahaan tetap perlu mempertimbangkan faktor lain yang lebih signifikan mempengaruhi kinerja mungkin ada variabel lain yang memiliki dampak lebih besar terhadap kinerja. Meskipun tidak ada pengaruh simultan, perusahaan bisa fokus pada pengembangan program pelatihan menyeluruh yang tidak hanya mencakup kemampuan teknis .

DAFTAR PUSTAKA

- Alfa, M Rafli, Isni Andriana, and Lina Dameria Siregar. "The Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang." *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management* 3, no. 1 (2023): 299–313.
- Agustin, Putri Dewi. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Konflik Kerja Keluarga Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Perempuan Yang Sudah Menikah Di RSUD Ajibarang Kabupaten Banyumas." *Skripsi*, no. 2003 (2019): 13–40.
- Animun, J S D, J L Sepang, Y Uhing, and Analisis Pelaksanaan.... "Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado Implementation Analysis Of Promotion Position And Mutation Based On Employee Work Employees At Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Manado Branch." *Jurnal Emba* 5, No. 3 (2017): 3098–3107.
- Anjani, Risna, and Tengku Teviana. "Pengaruh Mutasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan" 8 (2024): 29375–82.
- Benita, Kania, and Ronnie Resdianto Masman. "Pengaruh Kompensasi, Mutasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Abdul Muis Di Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 4, no. 4 (2022): 1088–95.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v4i4.20573>.
- Firmansyah, Bayu. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Karya Jati Jombang," 2020, 14–44.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<http://repository.stiedewantara.ac.id/1808/>.

Hendra Hendra. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.

Imron Asyári, Ali, Sri Nuringwahyu, and Dadang Krisdianto. "Pengaruh Promosi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang)." *Jiagabi* 10, no. 2 (2021): 245–53.

JASMINE, KHANZA."Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 2014, 13–41.

Journal, Communnity Development, Meisa Salsabila, Shafiera Lazuardi, and Pengembangan Karir. "Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mandiri Tunas" 5, no. 2 (2024): 3569–76.

Luhman, Luciana. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci." *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance* 4, no. 2 (2023): 119–28.

Mario, Handoko, Thomas Sumarsan Goh, Wily Julitawaty, and Syahwaluddin. "Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Pendidikan Tambusai* 6, no. 1 (2022): 15659–64.

Noviansyah, Mardalena Ervin. "Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT . Bank BRI Cabang Baturaja (Persero)."



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Ilmiah STIE MDP 10, no. 2 (2021): 116–27.

“QuranKemenagInMsWord-64-3,” n.d.

Rizki, Muhammad, and Firman Adhithara. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang.” *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 4, no. 1 (2021): 31–37.

Sari, Irna. “Stress Kerja (X 1) Kepuasan Kerja (Y) Komunikasi (X 2)” 21, no. 11 (2014): 30–37.

Sojady, Mulia. “Dampak Stress Kerja Terhadap Disiplin Anggota Polri Sektor Belakang Padang (Blp) Wilayah Perbatasan Perairan Indonesia–Singapura Polresta Bareleng Kepulauan Riau.” *Jurnal El-Riyasah* 5, no. 1 (2018): 1–11.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2018

Wedoro, |, P P Blok, and P P No. “Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Pt Bank Jatim Cabang Utama Surabaya).” *Wedoro, Kec. Waru* 1, No. 1 (2022): 61253.

Ysman, Gerry, and Sri Suwarsi. “Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Prosiding Manajemen* 5 No 1, no. 2020 (2019): 385–89.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1: kuisisioner penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA DAN MUTASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP UJUNG BATU”.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada Yth,

Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu

Dengan Hormat,

Saya yang bernama Hartuti Oktaviani mahasiswi UIN SUSKA RIAU, dengan Nim 12070122018 sedang mengadakan penelitian dengan judul skripsi “Pengaruh Stres Kerja Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bapak/Ibu atau Saudara/i dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar benarnya berdasarkan atas apa yang Bapak/Ibu Saudara/i lakukan berkaitan dengan apa yang Bapak/Ibu Saudara/i rasakan terhadap Stres Kerja dan Mutasi Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu. Data dan identitas responden akan dirahasiakan.

Semoga partisipasi yang Bapak/Ibu, Saudara/i berikan dapat bermanfaat untuk kepentingan Ilmu Pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan Kinerja Karyawan. Atas kerjasama dan Partisipasi yang diberikan saya ucapkan Terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Peneliti

Hartuti Oktaviani
NIM 120770122018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan Syarif Kasim Riau

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Masa kerja :
6. Posisi jabatan :

Perunjuk: Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda Check (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Saudara.

Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala berikut ini:

No	Keterangan	Favorable (+)	Unfavorable (-)
1	Sangat setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak setuju	2	4
5	Sangat tidak setuju	1	5

1. VARIBEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas saya dengan baik.					
2	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan selalu memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dalam waktu yang ditentukan.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

4	Saya termotivasi untuk mencapai target kuantitas kerja yang telah ditetapkan.					
5	Saya merasa bahwa organisasi ini memberikan insentif yang cukup untuk mendorong kuantitas kerja yang tinggi.					
6	Saya selalu melaksanakan tugas saya sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang berlaku.					
7	Saya tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab saya.					
8	Saya merasa saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya tepat waktu.					
9	Saya merasa tanggung jawab saya ditempat kerja tidak sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi saya.					
10	Tanggung jawab yang saya jalankan selalu menjadi prioritas utama dalam pekerjaan saya					

2. VARIABEL MUTASI KARYAWAN (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa pengalaman kerja saya dipertimbangkan dengan baik dalam proses mutasi.					
2.	Pengalaman kerja saya relevan dengan posisi baru yang ditawarkan dalam mutasi.					
3.	Mutasi yang saya alami memberikan kesempatan untuk memanfaatkan pengetahuan saya secara maksimal.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
4	Organisasi menemakan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka.					
5	Mutasi ini sesuai dengan kebutuhan karir dan tujuan pribadi saya.					
6	Organisasi memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karir karyawan melalui mutasi.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
7	Saya memiliki kecakapan yang diperlukan untuk posisi baru setelah mutasi.					
8	Saya merasa bahwa kecakapan saya kurang sesuai dengan tuntutan posisi baru.					
9	Tanggung jawab yang diberikan setelah mutasi tidak sesuai dengan kemampuan saya.					
10	Mutasi ini memperkuat hubungan saya dengan rekan kerja baru saya.					

3. VARIABEL STRES KERJA (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan.					
2.	Saya tidak merasa kesulitan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.					
3.	Saya merasa tidak percaya diri dalam menyelesaikan tugas- tugas yang menjadi tanggung jawab saya.					
4	Saya tidak memiliki cukup keterampilan dan pengetahuan untuk menjalankan pean saya dengan efektif					

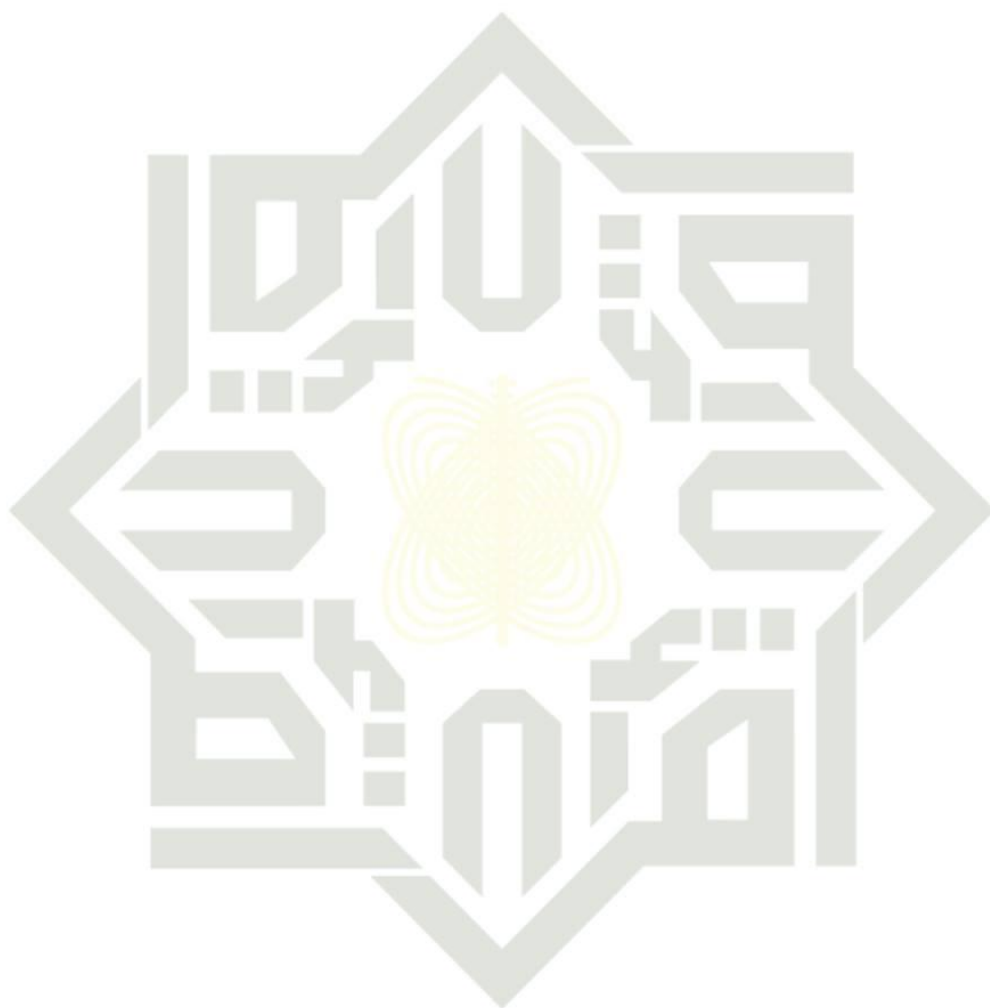
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
5	Saya merasa tidak mampu mengelola interaksi dan hubungan antar pribadi di tempat kerja dengan baik.					
6	Saya merasa bahwa komunikasi didalam tim saya tidak berjalan dengan baik dan efektif.					
7	Saya merasa bahwa struktur organisasi mempengaruhi kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.					
8	Struktur organisasi kami memungkinkan pembagian tugas yang adil dan seimbang.					
9	Saya merasa bahwa gaya kepemimpinan atasan saya sesuai dengan kebutuhan dan harapan saya.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
10	Kepemimpinan di organisasi kami menyediakan pelatihan dan sumber daya yang cukup untuk membantu pengembangan profesional.					



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2: Tabulasi Data

Variabel Kinerja (Y)

RESPONDEN	KINERJA										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	5	4	5	2	5	2	5	42
2	4	5	5	5	5	5	1	5	1	5	41
3	5	4	5	4	4	5	1	4	1	5	38
4	5	4	3	4	3	5	2	4	2	5	37
5	4	3	4	4	5	5	2	5	2	5	39
6	5	5	4	4	4	4	2	4	1	4	37
7	5	4	4	5	5	4	2	3	2	5	39
8	5	4	4	5	5	5	2	4	2	4	40
9	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	45
10	4	5	3	5	4	3	2	4	2	5	37
11	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	34
12	5	5	5	5	5	4	2	4	2	4	41
13	5	5	4	4	4	4	1	4	2	4	37
14	4	4	3	4	5	4	2	3	1	4	34
15	5	5	5	5	4	4	2	5	2	5	42
16	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	34
17	5	4	5	5	4	4	2	4	3	4	40
18	4	4	3	4	5	3	1	4	3	4	35
19	5	4	3	3	4	4	2	4	3	5	37
20	5	5	4	4	4	5	2	5	2	3	39
21	4	5	4	4	5	5	1	5	2	5	40
22	4	5	5	4	4	5	2	4	1	4	38
23	4	3	4	3	4	4	2	4	2	5	35
24	3	3	3	4	4	5	3	5	2	5	37
25	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	43
26	5	4	4	4	5	5	2	5	1	5	40
27	5	4	4	5	3	3	3	3	2	3	35
28	5	4	4	4	5	5	3	3	1	3	37
29	5	4	4	5	5	5	1	3	1	5	38
30	3	4	4	4	3	4	2	4	2	5	35
31	5	5	4	5	4	5	1	5	2	5	41
32	5	5	4	5	4	5	1	5	3	5	42
33	4	4	4	4	4	4	2	5	1	5	37
34	5	4	4	5	4	4	3	4	2	5	40
35	4	4	3	4	4	4	2	3	2	5	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Variabel Stres Kerja (X1)

RESPONDEN	STRES KERJA										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	1	2	2	2	5	5	5	5	36
2	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	34
3	5	5	2	1	1	1	5	5	5	5	35
4	3	3	2	2	3	2	5	5	5	5	35
5	4	4	2	2	2	1	5	5	5	5	35
6	5	4	3	3	2	2	4	5	4	5	37
7	4	4	2	2	1	2	5	5	5	5	35
8	3	4	2	1	2	1	4	5	5	5	32
9	5	5	1	1	2	1	4	5	5	4	33
10	5	3	1	1	3	2	5	5	2	4	31
11	4	3	3	2	2	2	4	5	5	3	33
12	5	5	1	1	2	1	5	4	3	4	31
13	5	4	2	2	2	2	5	5	5	3	35
14	5	5	2	2	3	2	3	3	5	4	34
15	5	5	2	1	1	1	5	3	3	5	31
16	4	4	2	3	2	2	5	3	5	4	34
17	4	5	2	2	2	2	4	3	4	5	33
18	4	3	2	1	1	1	3	3	5	4	27
19	4	5	1	2	3	2	5	4	4	4	34
20	5	5	2	2	3	2	5	5	5	5	39
21	5	4	1	1	3	3	5	3	4	5	34
22	5	5	2	1	2	1	4	5	4	5	34
23	3	4	2	3	1	1	5	5	3	3	30
24	4	3	2	3	2	2	5	3	3	4	31
25	5	5	1	1	2	1	5	5	5	5	35
26	4	4	1	1	1	1	5	5	5	4	31
27	4	4	2	2	3	3	3	5	3	4	33
28	4	4	3	2	2	2	5	4	3	4	33
29	4	5	1	1	2	1	5	5	5	5	34
30	4	4	2	2	2	3	5	4	5	4	35
31	5	4	1	1	1	1	5	5	5	4	32
32	5	4	2	2	1	1	5	5	5	4	34
33	5	4	2	2	1	1	5	5	5	4	34
34	5	5	1	1	1	2	5	5	5	5	35
35	5	5	2	2	1	1	5	4	5	5	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Variabel Mutasi Karyawan (X2)

RESPONDEN	MUTASI KARYAWAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4	40
2	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	40
3	4	3	4	4	4	4	5	1	1	5	35
4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	34
5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	5	38
6	5	2	3	3	4	4	4	2	2	4	33
7	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	38
8	3	4	4	5	4	5	4	1	2	4	36
9	5	3	5	5	4	5	5	2	2	4	40
10	5	3	5	5	3	4	4	3	2	4	38
11	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35
12	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	42
13	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	36
14	5	3	4	4	3	4	3	2	2	4	34
15	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	44
16	4	3	4	3	4	4	4	1	1	4	32
17	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	35
18	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	33
19	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	36
20	5	4	4	4	3	4	5	2	3	4	38
21	5	5	5	5	3	3	4	2	2	3	37
22	5	4	4	5	4	5	4	3	2	4	40
23	3	3	4	3	4	4	3	2	1	3	30
24	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
25	5	4	5	5	4	5	4	2	1	4	39
26	4	4	5	5	5	5	4	1	2	4	39
27	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	31
28	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	33
29	4	4	5	5	4	5	5	2	2	5	41
30	4	3	4	4	4	3	4	2	1	3	32
31	5	4	5	5	4	5	4	2	2	4	40
32	5	4	5	5	4	5	4	2	1	4	39
33	4	4	5	4	4	4	4	1	2	4	36
34	4	3	4	4	4	4	4	1	1	5	34
35	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3: Hasil Uji Data Menggunakan SPSS 23
Rekap Jawaban Responden
Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,514	0,333	Valid
2	Y.2	0,577	0,333	Valid
3	Y.3	0,640	0,333	Valid
4	Y.4	0,627	0,333	Valid
5	Y.5	0,367	0,333	Valid
6	Y.6	0,539	0,333	Valid
7	Y.7	0,021	0,333	Tidak Valid
8	Y.8	0,459	0,333	Valid
9	Y.9	0,267	0,333	Tidak Valid
10	Y.10	0,334	0,333	Valid

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.7	5.7	5.7
	S	12	34.3	34.3	40.0
	SS	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	11.4	11.4	11.4
	S	17	48.6	48.6	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	22.9	22.9	22.9
	S	19	54.3	54.3	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.7	5.7	5.7
	S	18	51.4	51.4	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8.6	8.6	8.6
	S	19	54.3	54.3	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8.6	8.6	8.6
	S	15	42.9	42.9	51.4
	SS	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	25.7	25.7	25.7
	TS	21	60.0	60.0	85.7
	N	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	17.1	17.1	17.1
	S	18	51.4	51.4	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	28.6	28.6	28.6
	TS	20	57.1	57.1	85.7
	N	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8.6	8.6	8.6
	S	10	28.6	28.6	37.1
	SS	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,313	0,333	Tidak Valid
2	X1.2	0,348	0,333	Valid
3	X1.3	0,108	0,333	Tidak Valid
4	X1.4	0,238	0,333	Tidak Valid
5	X1.5	0,270	0,333	Tidak Valid
6	X1.6	0,302	0,333	Tidak Valid
7	X1.7	0,263	0,333	Tidak Valid
8	X1.8	0,351	0,333	Valid
9	X1.9	0,424	0,333	Valid
10	X1.10	0,442	0,333	Valid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8.6	8.6	8.6
	S	13	37.1	37.1	45.7
	SS	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	14.3	14.3	14.3
	S	16	45.7	45.7	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	34.3	34.3	34.3
	TS	20	57.1	57.1	91.4
	N	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	42.9	42.9	42.9
	TS	16	45.7	45.7	88.6
	N	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	34.3	34.3	34.3
	TS	16	45.7	45.7	80.0
	N	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	17	48.6	48.6	48.6
	TS	15	42.9	42.9	91.4
	N	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8.6	8.6	8.6
	S	6	17.1	17.1	25.7
	SS	26	74.3	74.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	20.0	20.0	20.0
	S	5	14.3	14.3	34.3
	SS	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	N	6	17.1	17.1	20.0
	S	5	14.3	14.3	34.3
	SS	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8.6	8.6	8.6
	S	15	42.9	42.9	51.4
	SS	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Variabel Mutasi Karyawan (X2)

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,570	0,333	Valid
2	X2.2	0,622	0,333	Valid
3	X2.3	0,574	0,333	Valid
4	X2.4	0,795	0,333	Valid
5	X2.5	0,358	0,333	Valid
6	X2.6	0,753	0,333	Valid
7	X2.7	0,529	0,333	Valid
8	X2.8	0,155	0,333	Tidak Valid
9	X2.9	0,292	0,333	Tidak Valid
10	X2.10	0,432	0,333	Tidak Valid

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8.6	8.6	8.6
	S	17	48.6	48.6	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	N	16	45.7	45.7	48.6
	S	16	45.7	45.7	94.3
	SS	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8.6	8.6	8.6
	S	19	54.3	54.3	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	14.3	14.3	14.3
	S	16	45.7	45.7	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	20.0	20.0	20.0
	S	24	68.6	68.6	88.6
	SS	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	11.4	11.4	11.4
	S	18	51.4	51.4	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	22.9	22.9	22.9
	S	21	60.0	60.0	82.9
	SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	20.0	20.0	20.0
	TS	18	51.4	51.4	71.4
	N	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	25.7	25.7	25.7
	TS	17	48.6	48.6	74.3
	N	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.10

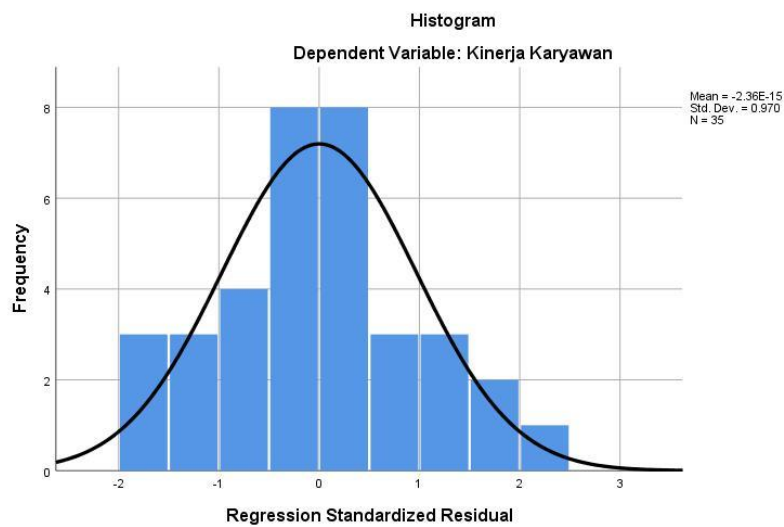
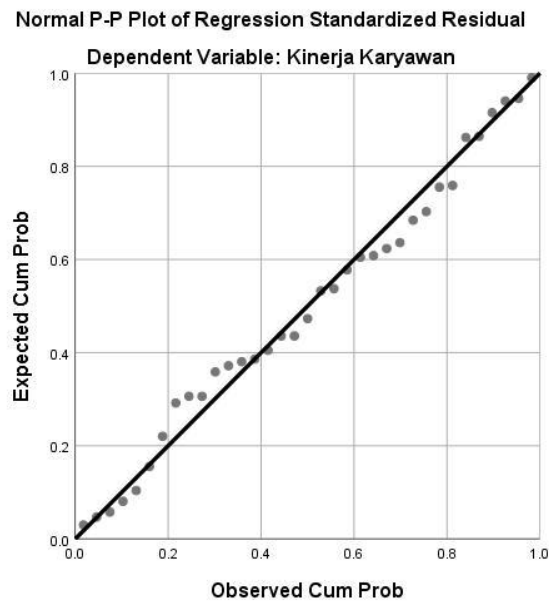
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	22.9	22.9	22.9
	S	21	60.0	60.0	82.9
	SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Kinerja (Y)	0,524	<	0,60	Tidak Reliabel
Stres Kerja (X1)	-0,049	<	0,60	Tidak Reliabel
Mutasi Karyawan (X2)	0,677	>	0,60	Reliabel

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normlitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji multikolonieritas

Coefficients^a

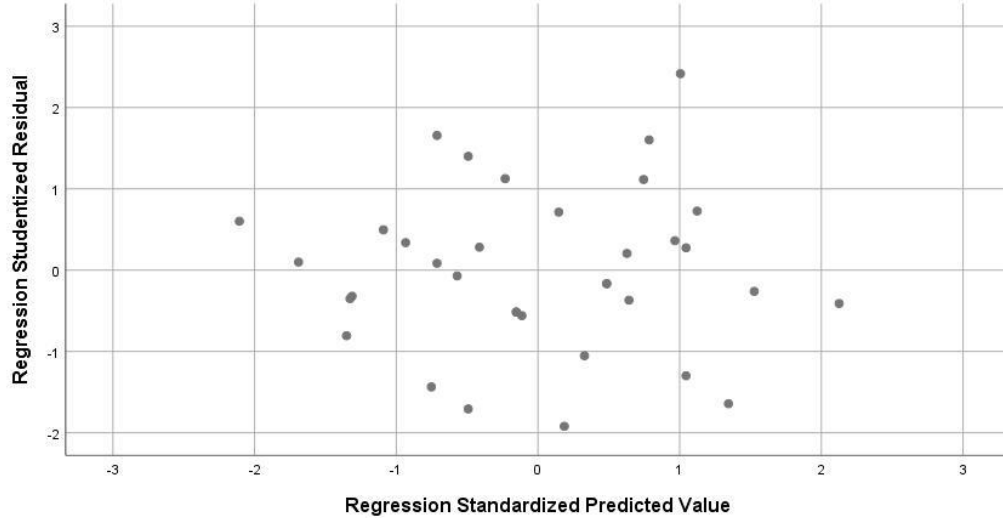
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.916	6.307		2.048	.049		
	Stres Kerja	.081	.154	.063	.527	.602	.999	1.001
	Mutasi Karyawan	.620	.102	.731	6.096	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

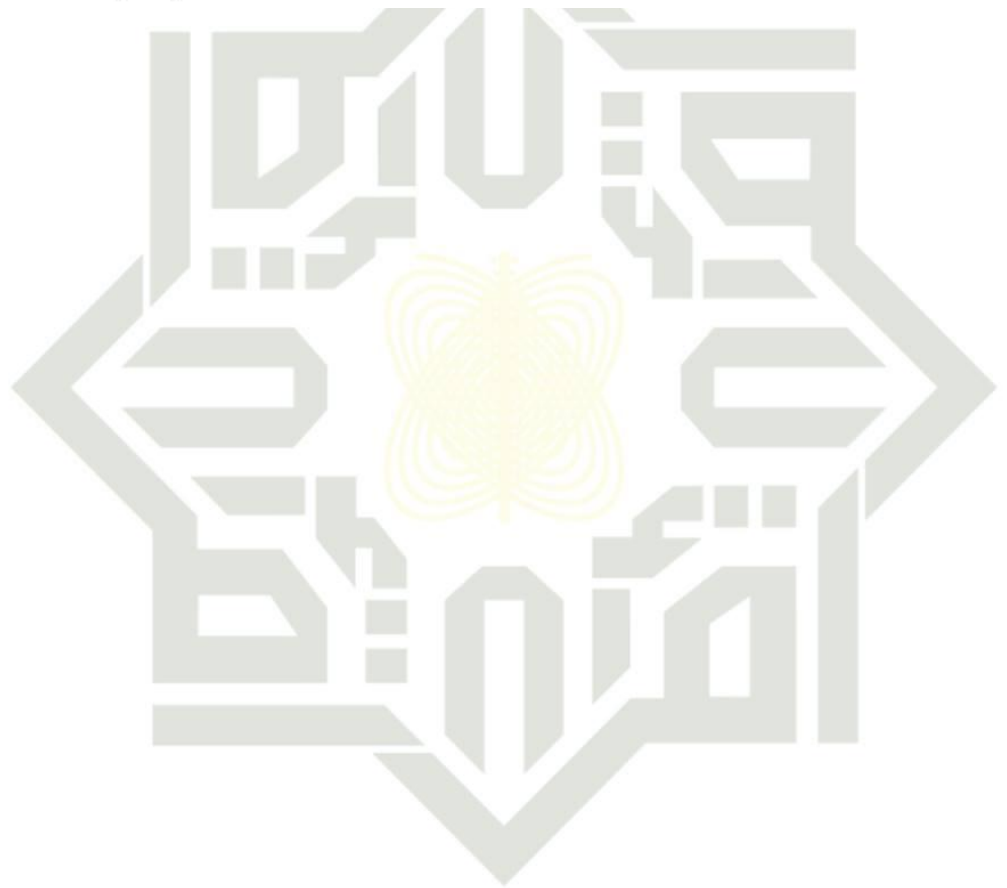
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran 5: Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.916	6.307		2.048	.049
	Stres Kerja	.081	.154	.063	.527	.602
	Mutasi Karyawan	.620	.102	.731	6.096	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.916	6.307		2.048	.049
	Stres Kerja	.081	.154	.063	.527	.602
	Mutasi Karyawan	.620	.102	.731	6.096	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.655	2	72.827	18.811	.000 ^b
	Residual	123.888	32	3.872		
	Total	269.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Mutasi Karyawan, Stres Kerja

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.512	1.96761

a. Predictors: (Constant), Mutasi Karyawan, Stres Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© HIKS

uska Riau

State Is

ty of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



HARTUTI OKTAVIANI, Lahir di Ujung Batu Pada Tanggal 15 Oktober 2001, merupakan anak Tunggal. Putri dari Bapak Wandu dan Ibu Sisu. Penulis memulai pendidikannya di SDN 006 Ujung Batu pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan di MTS Negeri 2 Rokan Hulu pada tahun 2014 dan lulus tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Ujung Batu pada tahun 2017 Dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Negeri (PTN) jenjang S1 dan mengambil jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di RS AWAL BROS Ujung Batu dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Dayo Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Penulis melakukan penelitian dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Ujung Batu.

© Hak c

skan Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.