

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan bab ini diawali dengan penjelasan gambaran umum objek penelitian, data karakteristik responden penelitian, hasil pengujian instrumen penelitian dan hasil analisis data berdasarkan metode penelitian yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, serta kesimpulan yang diperoleh berdasarkan analisis data yang telah dilakukan.

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta

BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta.

Munculnya gagasan untuk mendirikan BMT BIF ini karena melihat banyaknya pengusaha kecil yang berkompeten, tetapi tidak diperhatikan oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh “rentenir” dan “lintah darat” yang menggunakan suku bunga sangat besar dan juga mempraktekan riba dengan memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan tertentu dari dana yang dipinjam. Keperihatinan ini mendorong untuk

didirikannya BMT BIF, yang merupakan lembaga keuangan yang diharapkan mampu mengendalikan hal-hal. Pembentukan BMT BIF ini, diawali dengan membentuk panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (Ketua ICMI gedong kuning), dan beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini memiliki fungsi untuk mempersiapkan segala sesuatu sampai BMT BIF ini berdiri, salah satu tugas panitia ini adalah survey tempat dan lokasi pasar Gedong Kuning sebagai bahan untuk di teliti, kemudian untuk dijadikan alternatif tempat atau lokasi BMT BIF.

Sehingga pada tanggal 1 Maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, tetapi pada tanggal tersebut ternyata BMT BIF belum dapat beroperasi seperti yang telah direncanakan, karena adanya sebab tertentu. Akhirnya BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 Maret 1996, kemudian pada tanggal 15 Mei 1997, lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997.

Pada dasarnya amal usaha BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tamwil* (usaha bisnis). Usaha sosial ini bergerak dalam menghimpun dana *zakat*, *infak*, dan *shadaqah* (ZIS) serta mentasyarufkannya kepada 8 *Ashnaf*. Ukuran prioritasnya dimaksud untuk mengurangi kemiskinan dengan program ekonomi produktif dan meningkatkan informasi masyarakat akan etika bisnis serta mengadakan bantuan sosial, seperti beasiswa anak asuh, biaya bantuan kesehatan serta

perlindungan kecelakaan diri dengan asuransi, karena BMT BIF mengadakan kerja sama dengan Asuransi *Takaful*.

Adapun usaha bisnisnya bergerak untuk memberdayakan masyarakat ekonomi kelas bawah, dilakukan dengan memperhatikan penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka, kemudian dana tersebut disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil, dengan sistem bagi hasil.

Untuk saat ini, sektor pasar mayoritas anggotanya adalah para pedagang pasar tradisional yang telah tersebar di seluruh penjuru Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebagai contoh, sektor pasar yang telah direkrut oleh BMT BIF khususnya kantor cabang Bugisan diantaranya adalah pasar Gamping, pasar Kranggan, pasar Legi, pasar Pingit, pasar Terban, pasar Prawirotaman, dan pasar Giwangan.

Berikut adalah profil lembaga keuangan syariah yang penulis melakukan sebuah praktek kerja lapangan.

Nama Lembaga	: Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Bina Ihsanul Fikri
Motto	: Adil dan Menguntungkan
Berdiri	: 11 Maret 1996
Badan Hukum	: 159/BH/KWK.12/V/1997
No. Telp.	: 0274-4438807

Fax : 0274-387860
e-mail : info@bmt-bif.co.id
website : <http://bmt-bif.co.id/>

2. Visi dan Misi BMT Bina Ikhsanul Fikri

BMT Bina Ikhsanul Fikri memiliki visi dan misi, sebagai berikut:

a. **Visi:**

“Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan umat”

b. **Misi :**

- 1) Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama.
- 2) Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah.
- 3) Mewujudkan kehidupan umat yang islami.

3. Susunan pengurus dan pengawas BMT Bina Ihsanul Fikri Periode 2013 – 2017

a. **pengurus**

Ketua :H. Muhammad Ridwan, S.E, M.Ag
Sekretaris :Supriyadi, S.H.M.M
Bendahara :Saifu Rijal, S.H, M.BA

b. Pengawas

Pengawas Manajemen : H. Sushardi, M.P
Hadi Muhtar, SE, MM

Pengawas Syari'ah :Dr. Hamim Ilyas, MA
Nurrudin,MA

c. Pengelola

Direktur : H. M.Ridwan, SE, M.Ag

Manager HRD : Supriyadi ,SH, MM

Internal Audit : Heti Ambar P, SE

Manager Cabang Rejowinangun : Saiful Rijal, S.H, M.M

Manager Cabang Sleman : Nur Astuti, S.E

Manager Cabang Nitikan : Yudana Octy Sagiyo, S.E

Manager Cabang Bugisan : Sutardi, S.HI, M.E

Manager Cabang Parangtritis : Sudarmanto, S.Ag

Manager Cabang Sleman Kota : Anton Supriyanto, S.IP

Manager Cabang Tajem : Yeni Mastuti Istiqomah, SE

Manager Cabang Brosot : Rina PutraL, SE

Manager Gunungkidul : Abdul Aziz, SE

Manager Cabang Pleret : Heni Purwoko, A.Md

Manager cabang Gamping : Hendra Cahyono, S.Si

Sumber: www.bmt-bif.co.id

4. Idiologi BMT Bina Ihsanul Fikri

Tabel 4. 1 Idiologi BMT Bina ihsanul Fikri

NILAI	DEFINISI	INDIKATOR PERILAKU	
		WAJIB	DILARANG
A L L A H	Allah merupakan Tuhan segala-galanya dengan kemahaan-Nya kita berjuang, bekerja dan mengabdikan diri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja merupakan ibadah 2. Berniat dan beramal secara ikhlas 3. Senantiasa menjaga sholat berjamaah dan ibadah sunah 4. Selalu tadarus Al Quran dan Al Hadits 5. Jujur dan dapat dipercaya 6. Selalu tersenyum dan salam 7. Menjadi teladan dan tokoh bagi umat 8. Mengutamakan kepentingan anggota 9. Memberikan pelayanan terbaik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berniat hanya mencari materi 2. Mengharapkan sesuatu 3. Sholat sendiri dan tidak menjalankan ibadah sunah 4. Jarang tadarus Al quran dan Al Hadits 5. Berkhianat, berbohong dan sejenisnya 6. Bermuka sedih dan mudah marah 7. Tertutup dengan lingkungan sosial 8. Mengutamakan kepentingan individu 9. Melayani dengan buruk
D I N A M I S	Terus bergerak, tumbuh, dan senantiasa meraih yang terbaik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki visi yang kuat 2. Tidak cepat puas dengan hasil kerja 3. Beroreintasi pada masa depan 4. Hari esok harus lebih baik dari hari ini 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visi tidak jelas 2. Menyalahkan masa lalu 3. Pasrah dengan keadaan 4. Tidak memiliki semangat 5. Mudah putus asa 6. Menyalahkan

		<p>5. Optimis dan yakin akan adanya pertolongan Allah SWT</p> <p>6. Bersangka baik</p> <p>7. Kreatif, inovatif dan terus melakukan perubahan</p> <p>8. Bersyukur secara rutin</p> <p>9. Selalu bermuhasabah</p>	<p>orang lain saat terjadi masalah</p> <p>7. Menikmati kesuksesan dan tidak berubah</p> <p>8. Bersyukur secara pasif</p> <p>9. Tidak bisa mengambil hikmah</p>
I L M I A H	<p>Bekerja didasarkan pada pengetahuan yang mendalam dengan kesadaran yang tinggi akan tanggungjawabnya</p>	<p>1. Mengembangkan kompetensi kerja profesional</p> <p>2. Bekerja berlandaskan ilmu</p> <p>3. Terus belajar</p> <p>4. Membiasakan membaca dan mendengar</p> <p>5. Bertanggungjawab</p> <p>6. Bekerja dengan tim</p> <p>7. Menghargai perbedaan</p> <p>8. Pribadi yang terbuka</p> <p>9. Saling memberikan nasehat</p>	<p>1. Tidak berkompeten atau profesional</p> <p>2. Bekerja berdasarkan emosi</p> <p>3. Tidak mau belajar</p> <p>4. Tidak suka membaca dan mendengar</p> <p>5. Bekerja individual</p> <p>6. Mendahulukan egoisme pribadi dan kelompok</p> <p>7. merasa menang dan benar sendiri</p> <p>8. Tertutup dengan orang lain</p> <p>9. Acuh tak acuh</p>
L O	<p>Istikomah pada jalan da'wah membangun ek</p>	<p>1. Berkomitmen penuh dalam mengembangka</p>	<p>1. Bekerja tidak fokus dan demi</p>

Y A L I T A S	onomi umat untuk kesejahteraan bersama	n BMT BIF 2. Dakwah ekonomi umat 3. Membantu mengentaskan kemiskinan 4. Membangun kesejahteraan bersama 5. Mengayomi orang miskin 6. Memberikan pelayanan keuangan mikro 7. Bekerja dengan penuh cinta kasih 8. Berda'wah untuk rahmatan lil alamin 9. Taat pada visi- misi dan aturan BMT BIF yang telah ditetapkan	keuntungan pribadi 2. Tidak berdakwah 3. Memperkaya diri sendiri 4. Memberikan pelayanan keuangan semata 5. Memberikan pembiayaan hanya kepada orang kaya 6. Menindas orang miskin 7. Bekerja tidak tuntas 8. Memiliki visi- misi yang berbeda dengan BMT BIF 9. Bekerja dengan prinsip pribadi
---------------------------------	---	---	--

Sumber: www.bmt-bif.co.id

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di kantor pusat dan 10 kantor cabang. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Total item pernyataan dalam kuesioner sebanyak 43 item pertanyaan, dan 2 item pernyataan digunakan untuk menguji kesungguhan jawaban dari responden, yang terdiri dari 10 item pernyataan mengenai stress kerja, 11 item pernyataan

mengenai kinerja karyawan dengan 1 pernyataan pengujian jawaban responden, dan 22 item pernyataan mengenai spiritualitas di tempat kerja, dengan 1 pernyataan pengujian jawaban responden.

Kuesioner disebarakan kepada 85 responden yang merupakan karyawan BMT BIF yang tersebar di berbagai wilayah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan setelah mendapat izin penelitian dari pihak BMT Bina Ihsanul Fikri. Pengumpulan kuesioner dilakukan selama 1 minggu dari tanggal 23 Oktober sampai 30 Oktober 2017.

Peneliti telah merangkum hasil penyebaran kuesioner dalam tabel 4.2 yang menunjukkan jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan total kuesioner yang didistribusikan sebanyak 85 kuesioner, dan dari jumlah tersebut total kuesioner yang kembali sebanyak 75 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 10 kuesioner. Berdasarkan hal tersebut, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini adalah sebanyak 75 kuesioner.

Tabel 4.2 Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total Penyebaran	85
Total Pengembalian	75
Jumlah Tidak Kembali	10
Total Kuesioner yang diolah	75

Sumber : Data Angket Diolah 2017

C. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin responden

Data mengenai jenis kelamin responden karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Perempuan	32	42,7
Laki-laki	43	57,3
TOTAL	75	100,00

Sumber: Data angket diolah 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui mengenai jenis kelamin responden karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang diambil sebagai populasi, data tersebut menunjukkan bahwa responden perempuan sebanyak 32 orang atau sebesar 42,7% lalu sisanya yaitu responden laki-laki sebanyak 43 orang dengan persentase 57,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah laki-laki.

2. Usia Responden

Adapun data usia responden dari karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang telah terkumpul dapat peneliti deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Data Usia responden

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	20-25 tahun	17	22.7
2.	26-31 tahun	27	36.0
3.	32-37 tahun	20	26.7
4.	>37 tahun	11	14.7
	TOTAL	75	100.0

Sumber: Data angket diolah 2017

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa responden berusia antara 20-25 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 22.7% lalu usia 26-31 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 36.0% lalu usia 32-37 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 26.7% dan usia sedangkan sisanya yaitu >37 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan besaran 14.7%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta berusia antara 26-31 tahun.

3. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan responden BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sebagai berikut :

Tabel 4.5 Data pendidikan responden

No.	Pendidikan terakhir	Responden	Prosentase(%)
1.	SMP	2	2.7
2.	SMA/SLTA	15	20.0
3.	D3	10	13.0
4.	S1	47	62.7
5.	S2/S3	1	1,3
	TOTAL	75	100.0

Sumber : Data angket diolah 2017

Berdasarkan olah data pada tabel 4.5 tersebut dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir yang di tempuh responden yaitu strata satu atau sarjana sebanyak 47 orang atau 62.7% lalu untuk tingkat pendidikan SMA/SLTA sebanyak 15 orang atau sebesar 20.0% dan untuk tingkat diploma sebanyak 10 orang atau sebesar 13.0% dan untuk tingkat smp sebanyak 2 orang atau sebesar 2.7%, sedangkan sisanya yaitu lulusan megister sebanyak 1 orang atau sebesar 1.3%. Dengan adanya pemaparan data diatas munjukkan bahwasanya sebagaian besar karyawan dari BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah lulusan strata satu atau sarjana.

4. Posisi pekerjaan

Selanjutnya data posisi atau bidang pekerjaan responden dari karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Data posisi pekerjaan

No.	Pendidikan terakhir	Responden	Prosentase(%)
1.	Manager	4	5,3
2.	Teller	11	14,7
3.	Pembukuan	9	12,0
4.	Marketing	37	49,3
5.	Customer Service	4	5,3
6.	Lainnya	10	13,3
	Total	75	100,0

Sumber : Data angket diolah 2017

Berdasarkan olah data angket diatas bahwa sebagian besar responden BMT Bina Ihsanul Fikri bekerja sebagai marketing sebanyak 37 orang atau sebesar 49.3%. selanjutnya bagian teller sebanyak 11 orang atau sebesar 14.7 %. Lalu bagian pembukuan ada sebanyak 9 orang atau sebesar 12.0%. selanjutnya bagian customer service sebanyak 4 orang atau sebesar 5.3%. sama banyaknya dengan bagian manager sebanyak 4 orang dengan persentase 5.3% dan sisanya sebanyak 10 orang atau sebesar 13.3% dengan pembagian yaitu satpam 2 orang, office boy 4 orang, supir 2 orang dan admin 2 orang.

5. Pendapatan atau gaji

Selanjutnya data pendapatan atau gaji perbulan responden dari karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Data pendapatan atau gaji responden

No.	Pendapatan perbulan	Frekuensi	Prosentase%
1.	1-3 juta	59	78.7
2.	3-5 juta	16	21.3
	TOTAL	75	100.0

Sumber : Data angket diolah 2017

Berdasarkan keterangan pendapatan perbulan pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui mengenai pendapatan atau gaji perbulan responden karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang diambil sebagai populasi, yang memperlihatkan bahwa pendapatan responden antara 1-3

juta sebanyak 59 orang dengan besaran 78.7% lalu 3-5 juta sebanyak 16 orang dengan ukuran 21.3% ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta memperoleh pendapatan atau gaji antara 1-3 juta perbulannya.

6. Lama Bekerja

Selanjutnya data lama bekerja responden dari karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Data Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden	Persentase
< 1 tahun	10	13,3
1 - 3 tahun	21	28,0
3 - 6 tahun	26	34,7
6 - 10 tahun	6	8,0
> 10 tahun	12	16,0
Total	75	100,0

Sumber : Data angket diolah 2017

Berdasarkan keterangan pendapatan perbulan pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui mengenai lama bekerja responden karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang diambil sebagai populasi, yang memperlihatkan bahwa antara 3-6 tahun yaitu sebanyak 26 orang dengan besaran 34.7% lalu 1-3 tahun sebanyak 21 orang dengan besaran 28% lalu >10 tahun sebanyak 12 orang dengan besaran 16% lalu <1 tahun sebanyak 10 orang dengan besaran 13,3% dan sisanya 6-10 tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan besaran 8%. dengan ini menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan dari BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta lamanya bekerja antara 3-6 tahun.

D. Analisis Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan suatu instrumen. Penelitian ini menggunakan uji validitas *Pearson Correlation*, dimana tingkat validitasnya dapat diukur dari nilai sig. < 0,05/0,01. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur instrumennya. Kuesioner disusun atas 43 pernyataan untuk mengukur indikator penelitian. Berikut variabel yang telah diolah menggunakan SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Hasil uji validitas

No.	R	Sig.	Keterangan
1.	0,603	0,000	Valid
2.	0,627	0,000	Valid
3.	0,617	0,000	Valid
4.	0,600	0,000	Valid
5.	0,594	0,000	Valid
6.	0,668	0,000	Valid
7.	0,614	0,000	Valid
8.	0,693	0,000	Valid
9.	0,779	0,000	Valid
10.	0,761	0,000	Valid
1.	0,697	0,000	Valid
2.	0,689	0,000	Valid
3.	0,702	0,000	Valid
4.	0,419	0,000	Valid
5.	0,586	0,000	Valid
6.	0,346	0,002	Valid

**Stres Kerja
(X1)**

Spiritualitas di tempat Kerja (X2)	7.	0,327	0,004	Valid
	8.	0,574	0,000	Valid
	9.	0,661	0,000	Valid
	10.	0,713	0,000	Valid
	11.	0,711	0,000	Valid
	12.	0,313	0,006	Valid
	13.	0,648	0,000	Valid
	14.	0,722	0,000	Valid
	15.	0,647	0,000	Valid
	16.	0,652	0,000	Valid
	17.	0,776	0,000	Valid
	18.	0,776	0,000	Valid
	19.	0,811	0,000	Valid
	20.	0,672	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	21.	0,722	0,000	Valid
	22.	0,314	0,006	Valid
	1.	0,783	0,000	Valid
	2.	0,470	0,000	Valid
	3.	0,792	0,000	Valid
	4.	0,583	0,000	Valid
	5.	0,523	0,000	Valid
	6.	0,608	0,000	Valid
	7.	0,530	0,000	Valid
	8.	0,777	0,000	Valid
	9.	0,704	0,000	Valid
10.	0,617	0,000	Valid	
11.	0,810	0,000	Valid	

Sumber : Data SPSS diolah 2017

Pada tabel 4.8 diketahui bahwa dari instrumen variabel stress kerja berdasarkan kuesioner seluruh pernyataan dikatakan valid, karena nilai *sig.* seluruh pernyataan $< 0,05/0,01$. Dapat dikatakan bahwa seluruh item dalam instrument penelitian ini memenuhi persyaratan validitas secara statistik.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya kehandalan atau konsistensi suatu kuesioner. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan metode analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS. Menurut Ghozali (2016:48), sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Semakin nilai *Cronbach's alpha* mendekati angka 1, maka semakin baik instrumen pengukurannya. Untuk itu nilai *Cronbatch's alpha* dalam penelitian ini harus $\geq 0,70$.

Hasil uji reliabilitas dari data kuesioner yang disebar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
(X1) Stres Kerja	0.845
(X2) Spiritualitas di tempat Kerja	0.914
(Y) Kinerja Karyawan	0.852

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, nilai *cronbach's alpha* untuk Stres kerja sebesar $0,845 > 0,70$ maka variabel stres kerja reliabel, selanjutnya nilai *cronbach's alpha* Spiritualitas di tempat kerja sebesar $0,914 > 0,70$ maka spiritualitas di tempat kerja reliabel dan nilai *cronbach's alpha* dari Kinerja karyawan sebesar $0,852 > 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable, handal, konsisten dan dapat dipercaya.

3. Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini statistik deskriptif menyajikan nilai rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, antar variabel-variabel dari penelitian ini yaitu variabel stres kerja, variabel spiritualitas di tempat kerjadan variabel kinerja karyawan. Nilai statistik deskriptif masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4. 11Mean, Standar Deviasi, dan Koefisien Korelasi

Variabel	M	SD	SK	STK	KK
SK	24,69	5,170			
STK	85,72	7,285	-0,242*		
KK	42,21	4,231	0,108	0,489**	

Sumber : Data Primer yang Diolah (2017)

Keterangan

SK : Stres Kerja

STK : Spiritualitas di tempat Kerja

KK : Kinerja Karyawan

M : Mean

SD : Standar Deviasi

* : Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** : Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa variabel Stres kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 24,69. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata dari skor jawaban dari responden cukup rendah yang

mengindikasikan tingkat stres karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri masih terkontrol dengan baik. Nilai rata-rata dari Spiritualitas di tempat kerja sebesar 85,72, yang mengindikasikan bahwa tingkat kesadaran akan dimensi spiritualitas di tempat yang dimiliki oleh karyawan sangat baik. Nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 42,21 mengindikasikan bahwa kinerja yang dikeluarkan karyawan untuk perusahaan sudah baik.

Selain menunjukkan nilai rata-rata dari tiap variabel, tabel 4.10 juga menunjukkan nilai koefisien korelasi antar variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi positif tidak signifikan dengan kinerja karyawan ($r = 0,108$; $p < 0,01$). Sedangkan spiritualitas di tempat kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan ($r = 0,489$; $p < 0,01$). Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan stres kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak boleh memiliki korelasi diantara variabel independen (Ghazali,2016:103). Untuk menemukan terjadinya

multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10, maka model tidak terjadi multikolinieritas. Dapat dilihat di tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Stres Kerja	0.941	1.062
Spiritualitas di tempat Kerja	0.941	1.062

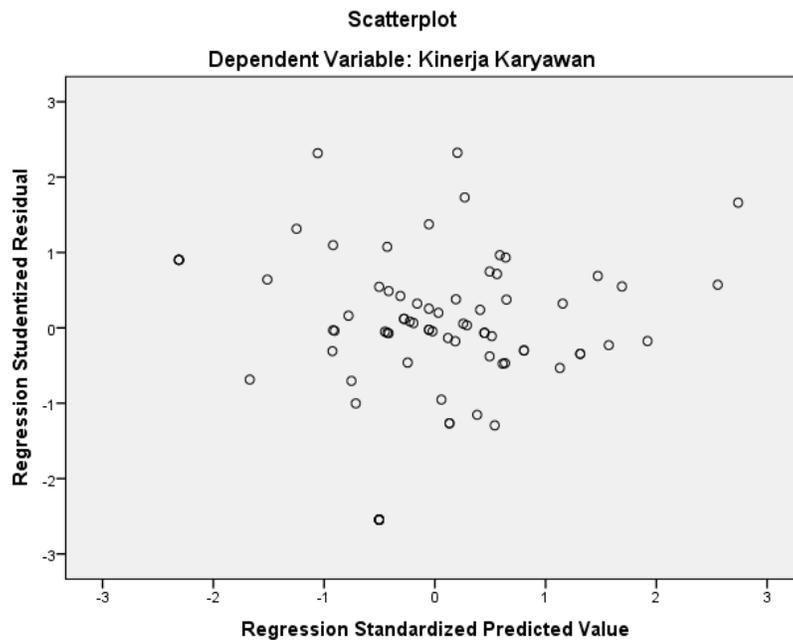
Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas. Hal ini terlihat dari nilai VIF variabel stres kerja sebesar 1,062 dan spiritualitas di tempat kerja sebesar 1,062 berkisar antara 1 sampai dengan 10 dan nilai *tolerance* stres kerja sebesar $0,941 > 0,01$ (10%) dan spiritualitas di tempat kerja sebesar $0,941 > 0,01$ (10%).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat grafik P-Plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yakni ZPRED

dengan residualnya SREID. Apabila tidak terdapat pola tertentu secara jelas dan pola-pola tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y maka hal tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).



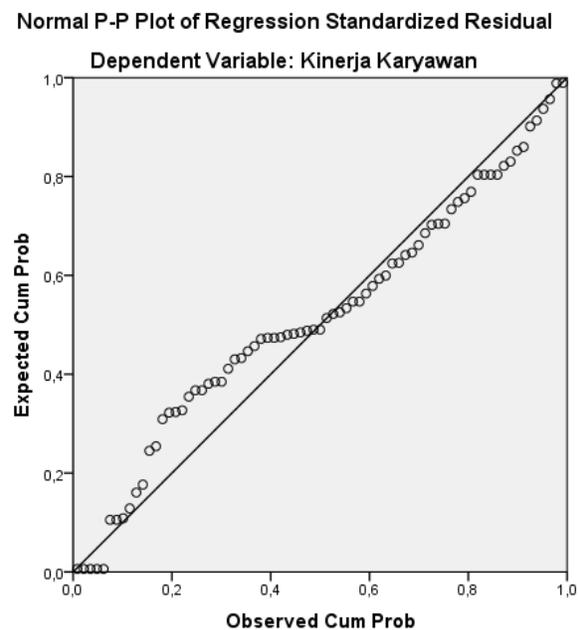
Sumber : Data SPSS diolah, 2017

Gambar 4. 1 Gambar Scatterplot untuk Pengujian Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.1 *scatterplot* diatas terlihat titik-titik yang ada tersebar secara merata, tidak terkumpul pada satu tempat saja sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hesteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua cara untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis grafik (normal P-P plot). Jika dalam normal probability plot, titik-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:

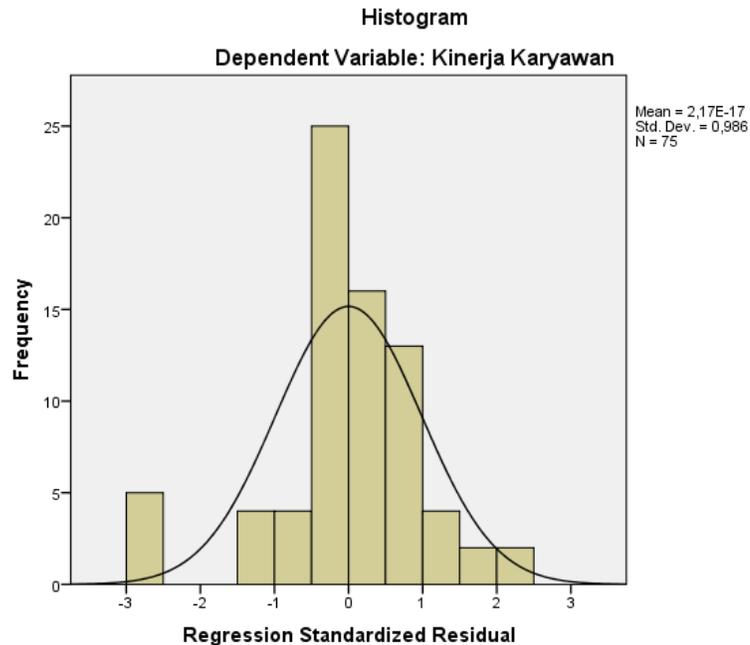


Sumber : Data SPSS diolah, 2017

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan gambar 4.2 diatas bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Selain menggunakan P-P plot dalam uji normalitas ini peneliti juga menggunakan grafik histogram. Hasil uji grafik histogram sebagai berikut:



Sumber : Data SPSS diolah, 2017

Gambar 4. 3 Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 4.3 grafik histogram diatas menunjukkan bahwa grafik histogram yang memberikan distribusi normal. Semakin histogram berbentuk lonceng maka data dikatakan normal.

F. Uji Regresi Linier Berganda

Analisa ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisa antara satu atau lebih variabel bebas. Hal ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Penggunaan teknik analisis ini dilakukan dengan

alasan karena penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh dan hubungan antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Hubungan antara variabel dapat dinyatakan dengan model analisis sebagai berikut:

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

Berikut ini hasil regresi dari data primer yang telah diolah, dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi (B)	Sig.
Stres Kerja	0,197	0,021
Spiritualitas di tempat Kerja	0,318	0,000
Konstanta	10,133	0,093
F hitung	= 14,932	
R	= 0,541	
R Square	= 0,293	
Adjusted R Square	= 0,274	

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 10,133 + 0,197 X_1 + 0,318 X_2 + e$$

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,133 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel independen. Bila variabel independen naik, maka variabel kinerja karyawan akan naik.

Stres kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,197. Hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan stres kerja (X1) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,197.

Spiritualitas di tempat kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,318. Memiliki arti bahwa setiap kenaikan spiritualitas di tempat kerja (X2) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,318. Untuk mengetahui hasil yang didapat dari pengujian tersebut dapat dijelaskan dengan pengujian pada masing-masing Hipotesis, sebagai berikut ini:

- a. Hipotesis pertama, penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.12 diatas telah diketahui bahwa tingkat signifikansi $0,021 < 0,05$. Hal ini memiliki arti bahwa stres kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima.
- b. Hipotesis kedua, penelitian ini adalah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.12 diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa spiritualitas di tempat kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Peneliti menggunakan uji statistik F yang berfungsi untuk menguji apakah variabel stres kerja dan spiritualitas di tempat kerja secara bersamaan atau secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan baik positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel dapat dikatakan berpengaruh secara simultan apa bila memenuhi syarat yaitu nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$.

Tabel 4. 14 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	388,337	2	194,168	14,932	0.000
Residual	936,250	72	13,003		
Total	1324,587	74			

Sumber: Data SPSS diolah

$$F \text{ tabel} = F (k;n-k)$$

$$= F (2;73)$$

$$= 3,12$$

Dari uji Ftest didapatkan nilai F_{hitung} yaitu $14,932 > 3,12$ dengan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja (X_1) dan spiritualitas di tempat kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta yang berarti hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Tabel 4. 15 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

No	Pernyataan Hipotesis	Keterangan
H1	Stres kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Didukung
H2	Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga saat spiritualitas di tempat kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.	Didukung

2. Pengujian Hasil Koefisien Determinasi *Adjusted* (R^2)

Koefisien determinasi *Adjusted* (R^2) yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X1) dan (X2) mempengaruhi variabel dependen (Y). Koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,274 yang artinya bahwa stres kerja dan spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27.4% dan sisanya 72.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.15 Berikut ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R^2	<i>Adjusted</i> R^2
0,541	0,293	0,274

Sumber: Data SPSS diolah

G. Pembahasan Hasil Penelitian

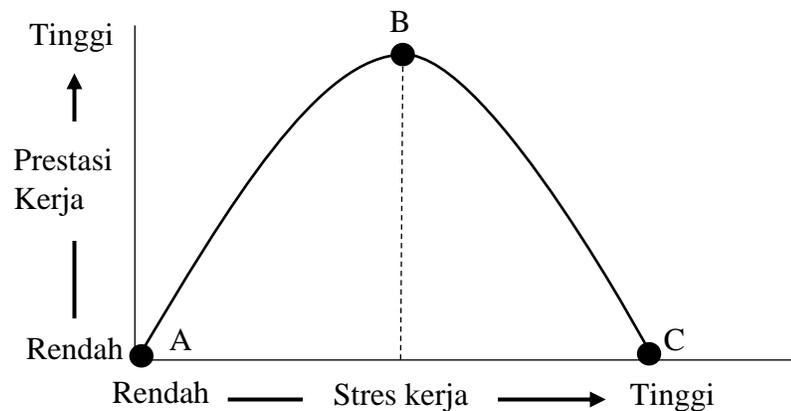
1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul

Fikri.

Dari hasil uji hipotesis diatas telah menjabarkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain saat

stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya seperti (Wartono, 2017; Suprihhadi, 2014; Gaffar, 2012; Astianto dan Hermita,2011) .

Ini membuktikan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak buruk terhadap perkembangan kinerja karyawan. Stres kerja lebih cenderung berdampak buruk terhadap karyawan bukan hanya dalam segi kinerja dan produktifitasnya, melainkan kondisi mental, kesehatan dan fisik juga dapat terpengaruh oleh stres kerja (Priyoto, 2014 : 1). Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitan sebelumnya seperti Sari, (2015). Tugas seorang atasan untuk mengendalikan stres kerja dalam pengambilan keputusan. Stres kerja memang bisa memiliki dampak yang baik (*eustres*) dan buruk (*distres*). Menurut Robbins, (1996:228) stres dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 4 Hubungan U-Terbalik antara Stres dan Kinerja (Robbins, 1996:229).

Dari gambar 4.4 Dapat kita perhatikan bahwa pada titik A bila seseorang tidak mendapatkan suatu stres atau pekerjaan dapat dilihat dia tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Pada titik C merupakan tingkat stres yang sangat tinggi dan tidak dapat terkontrol dengan baik maka stres akan berdampak buruk bahkan akan menurunkan kinerja seseorang. Pada titik B merupakan tingkat stres yang stabil dan terkontrol dengan baik sehingga saat stres kerja terkontrol dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Dapat kita perhatikan bahwa pada tingkatan tertentu stres dapat berdampak baik dan juga berdampak buruk tergantung dari tingkat stres yang diberikan. Pemberian stres pada titik tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bila stres telah mencapai titik puncak yang tercermin dari kinerja karyawan, maka stres akan cenderung untuk tidak menghasilkan peningkatan kinerja, begitupula sebaliknya dengan tambahan stres yang melebihi batas, kinerja karyawan akan mencapai titik terendah karena karyawan akan cenderung mengalami tindakan diluar dugaan baik kepada dirinya maupun pada lingkungan kerjanya. Hal ini didasari oleh karena reaksi karyawan terhadap stres kerja tentu berbeda-beda, tergantung bagaimana mereka menyikapi masalah yang sedang dihadapi.

Hal ini sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori Penilaian Kognitif (*Cognitive Appraisal Theory*) yang

dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Teori penilaian kognitif merupakan proses penilaian individu terhadap tuntutan dari lingkungan yang harus dihadapi, kaitannya dengan sumber daya yang dimiliki oleh individu tersebut atau dengan kata lain individu melakukan penilaian terhadap segala hal yang terjadi pada dirinya. Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri telah mampu mengendalikan stres kerja dan bahkan mereka menanggapi stres kerja dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka.

2. Pengaruh Spiritualitas di tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

Dalam hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Mulianti, Anisa dan Sugiati, 2016; Zamor, 2003).

Menurut Zamor dan Claude (2003) organisasi menekankan spiritualitas untuk meningkatkan produktivitas. Sebagian besar tempat kerja memahami bahwa karyawan membawa ke pekerjaan nilai-nilai inti moral pribadi yang terkait dengan latar belakang budaya dan agama mereka. Mereka mencoba menghubungkan iman dan etika kerja.

Literatur yang berkembang mengungkapkan praktik ini sudah ada di sektor bisnis.

Kolodinsky *et.al* (2008) menyatakan bahwa *Person – Organization fit* (P-O fit) merupakan dimensi dari spiritualitas di tempat kerja. P-O fit menjelaskan bahwa saat nilai individu seseorang (*person*) telah sesuai (*fit*) dengan nilai organisasi (*organization*). Ketika ada kecocokan yang kuat antara nilai pekerja dan persepsi mereka terhadap nilai spiritual organisasi, hasil obyektif yang lebih positif akan dihasilkan. Secara khusus, pekerja yang setuju dan merangkul nilai-nilai yang terlihat dalam iklim organisasi akan merasakan keterikatan yang lebih kuat, dan memiliki sikap yang lebih baik mengenai, organisasi mereka dan pekerjaan mereka.

Dengan kata lain spiritualitas di tempat kerja ialah kesesuaian atau kecocokan nilai-nilai yang dimiliki individu dengan nilai organisasi, dimana individu tersebut percaya bahwa dengan bekerja di organisasi tersebut dalam hal ini BMT Bina Ihsanul Fikri, dapat memberikan kehidupan yang lebih baik, baik untuk dirinya sendiri dan bahkan baik untuk orang lain. Spiritualitas disini bukan bersangkutan dengan agama, tetapi maksud dari spiritualitas disini menyangkut nilai pribadi karyawan yang telah menemui titik kesesuaian terhadap lingkungan dan nilai organisasinya.

Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri memiliki nilai-nilai yang sudah sesuai dengan ideologi organisasi, dengan begitu karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya agar mampu bekerja dan berkinerja dengan baik demi kesuksesan organisasinya. Dapat disimpulkan bahwa karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri telah memiliki tingkat spiritualitas ditempat kerja yang baik dengan pengaruh positifnya terhadap kinerja karyawan.