

## **PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI SYARIAH DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH KANTOR CABANG SIDOARJO**

**Nia Tri Agustina**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia  
Email: niaagustina16081194087@mhs.unesa.ac.id

**Hendry Cahyono**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya  
Email: hendrycahyono@unesa.ac.id

### **Abstrak**

*Mayoritas latar belakang pendidikan sumberdaya manusia di perbankan syariah adalah pendidikan umum yang dilatih pengetahuan keuangan syariah dengan waktu yang singkat, selain itu tingkat stres juga menjadi permasalahan karyawan perbankan syariah yang berdampak pada kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, kompetensi syariah dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menggunakan sumber data primer melalui kuisioner dengan skala likert yang disebar kepada responden. Analisis data menggunakan metode PLS (Partial Least Square) dengan menggunakan mengevaluasi outer model dan inner model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan dan kompetensi syariah berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci : pelatihan, kompetensi syariah, stres kerja, kinerja**

### **Abstract**

*The majority of the educational background of human resources in sharia banking is general education that is trained in a short time sharia financial knowledge, other than that, the stress level is also becoming an issue of sharia banking employees that have an impact on their performance. This study aims to determine the effect of training variables, sharia competence and work stress on the performance of employees of Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo Branch Office. The research used quantitative method with an associative approach. Using primary data sources through questionnaires with a Likert scale that distributed to the respondents. Data analysis using the PLS (Partial Least Square) method by evaluating the outer and inner model. The results showed that partially Sharia training and competence had a positive impact on employee's performance, while work stress had a negative impact to them.*

**Keywords: training, sharia competence, work stress, performance**

## 1. PENDAHULUAN

Menurut Widodo (2015) Sumberdaya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang berdampak pada pencapaian kinerja. Pada umumnya pemenuhan SDM pada suatu organisasi ditempati orang-orang yang tidak sesuai bidangnya, dengan tidak memperhatikan persyaratan yang ditetapkan serta penempatan atas dasar penunjukkan, kompetensi dan pembinaan SDM dilaksanakan sangat subjektif mengenai penempatan kerja.

Mangkunegara (2008) Kinerja adalah “*Job performance* atau *Actual performance*” yakni pencapaian prestasi kerja oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kinerja menjadi hal yang sangat substansial dalam mencapai tujuan perusahaan, kinerja sebagai potensi yang bisa digunakan untuk memprediksi tingkat keberhasilan untuk jangka panjang.

Menurut Amstrong dan Baron (Widodo, 2015:99) kinerja dipengaruhi beberapa faktor antara lain: *Personal Factors* yang ditunjukkan dengan kompetensi, motivasi dan komitmen, *Leadership Factor* ditunjukkan dengan bimbingan dorongan pimpinan, *Team Factors* ditunjukkan oleh dukungan rekan kerja, *System Factors* ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas sarana prasarana dan *Situation Factors* ditunjukkan tingkat tekanan dan perubahan lingkungan kerja. Selanjutnya indikator pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari Kualitas kerja, kemampuan, inisiatif, ketetapan waktu dan komunikasi (Bintoro & Daryanto, 2017).

Perspektif islam memandang kinerja merupakan bekerja yang didasari dengan niat memperoleh ridho Allah SWT sebagai nilai ibadah. Kemuliaan manusia dilihat dari usaha dan upaya bekerja untuk mendapatkan rezeki dengan cara yang baik (Muhdar, 2015:49). Sebagaimana yang dijelaskan pada QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia berdasarkan Statistik Perbankan Syariah 2016-2019 mengalami peningkatan pada setiap tahunnya dilihat dari asset meningkat 31%, DPK meningkat 46%, Jumlah kantor meningkat 2,4% dan jumlah kantor yang bertambah menjadi 14 bank. Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian adalah kualitas SDM dengan perkembangan perbankan syariah saat ini belum diimbangi oleh kualitas SDM (Akob, 2018:83). Roadmap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2015-2019 menjelaskan perkembangan perbankan syariah yang pesat tidak luput permasalahan perbankan syariah nasional, salah satunya adalah kuantitas dan kualitas sumberdaya manusia perbankan syariah.

Tantangan utama yang terjadi pada perkembangan perbankan syariah Indonesia adalah profesionalitas SDM di perbankan syariah. Belum mampunya pendidikan formal dan non formal dalam pemenuhan SDM perbankan syariah di Indonesia, sehingga terjadi *gap* antara *demand* dan *supply* yang disebabkan jumlah perguruan tinggi dan sekolah tinggi yang mempunyai program studi ekonomi islam atau keuangan islam masih sedikit. Disamping itu daya tampung dan jumlah lulusan belum mencukupi permintaan SDM pada industri perbankan syariah (Munthe, 2012).

Metro TV News 2016 “*Economic Challenges Membangun Peradaban Ekonomi Islam*” berdasarkan data Bank Indonesia 90% SDM perbankan syariah tidak memiliki latar belakang pendidikan keuangan syariah. Menurut Amalia (Sari, 2014) Hal serupa disampaikan oleh Wahyu Dwi Agung (Mantan Ketua Asbisindo) dan M. Syakir Sula, SDM yang bekerja di industri keuangan syariah dengan latar belakang pendidikan keuangan syariah sebesar 10%, sedangkan 90% lainnya memiliki latar belakang pendidikan keuangan konvensional yang dilatih melalui pelatihan singkat untuk dapat bekerja di industri keuangan syariah.

Studi UNI Global Union Swiss 80% pegawai perbankan dan asuransi di negara amerika latin, eropa, afrika dan asia mengalami penurunan tingkat kesehatan yang akibat dari tekanan krisis keuangan. Menurut penulis laporan *Banking: The Human Crisis*, menyampaikan bahwa pegawai bank sering disalahkan atas krisis keuangan global. Hampir setiap hari karyawan harus menghadapi berbagai macam karakteristik nasabah. Manajer yang memberikan tekanan pada staffnya untuk pencapaian target dan penjualan ideal yang menjadi masalah utama (Asmadun, 2013). Hal serupa disampaikan ketua pembina Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) Zumrotin K. Susilo “Menilai tingkat stres karyawan jasa keuangan perbankan cukup tinggi” dilihat dari target nasabah yang ditetapkan bank (Hartawan, 2014).

Solusi yang dilakukan perbankan syariah guna meningkatkan kualitas SDM dengan mengadakan pelatihan kerja. Pelatihan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian, sehingga mampu mencapai kinerja yang professional sesuai bidang dan standar perusahaan (Widodo, 2015:82).

Kinerja bermuara pada kekuatan kompetensi yang dimiliki seseorang yang ditunjang dari keberadaan lingkungan dan afeksi seseorang (Amir, 2015). Kompetensi sebagai hasil pencapaian kuantitas maupun kualitas kerja karyawan dalam pekerjaan dengan standar perusahaan, tanggung jawab dan tujuan perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan, dengan kinerja yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (Pranata, 2018:42). Dengan kata lain, unsur kompetensi tidak bisa diabaikan karena kompetensi menjadi sumber utama dari kinerja. Kondisi afektif dan lingkungan tidak akan bisa menghasilkan kinerja bila seorang karyawan tidak memiliki kompetensi.

Sebaliknya kompetensi yang tidak didukung dengan kondisi lingkungan dan afeksi seseorang, kinerjanya timbul tetapi hanya berskala rendah atau disebut tidak berkinerja. Adapun karakteristik kompetensi berdasarkan prinsip islam yang harus dimiliki sumberdaya manusia perbankan syariah antara lain (Kartajaya, 2006:120):

Shiddiq artinya benar dan jujur, Amanah adalah dapat dipercaya, Fathonah artinya kecerdasan dan tabligh artinya komunikatif dan argumentatif.

Stres kerja digambarkan sebagai kondisi interaksi manusia dengan pekerjaannya berupa ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi karyawan (Asih dkk, 2018:4). Stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang banyak, terjadinya konflik antar karyawan, pengembangan karir, struktur dalam organisasi yang tidak diperbaharui, sikap pimpinan yang kurang adil, waktu bekerja yang lama, kualitas pengawasan rendah, balas jasa rendah serta masalah individu yang berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan (Igor, 1997).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan: (1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah? (2) Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah? (3) Bagaimana pengaruh kompetensi syariah terhadap kinerja karyawan BRI Syariah?

## 2. METODE PENELITIAN

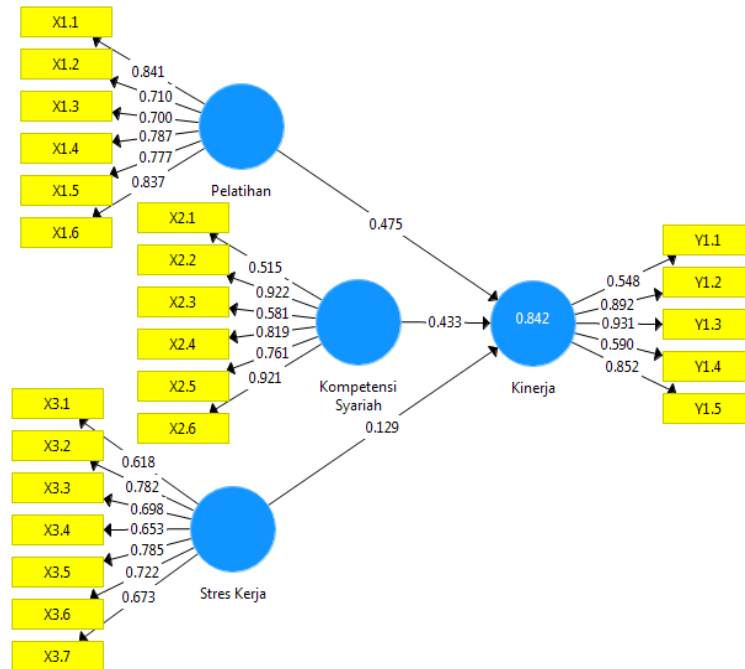
Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mencari pengaruh variabel pelatihan (X1), kompetensi syariah (X2), stres kerja (X3) dan kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan sumber data primer berupa hasil jawaban dan skor instrument penelitian yaitu kuisioner dengan menggunakan skala *likert*. Penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yakni seluruh karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo yang berjumlah 40 karyawan untuk dijadikan sampel penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu spesifikasi Model *Partial Least Square* (PLS). analisis evaluasi model menggunakan *Outer Model* dan *Inner Model*. *Outer Model* digunakan untuk pengukuran nilai validitas dan reliabilitas dengan menggunakan proses *Algorithm* melalui uji *Convergent Validity*, uji *Discriminant Validity*, uji *Composite reliability* dan uji *Cronbach's alpha*. Sedangkan *Inner Model* digunakan untuk mengukur hubungan kausalitas variabel antar variabel dengan menggunakan proses *Bootstrapping* melalui *R-Square* dan uji T-Statistik yang didukung software SmartPLS 3.2.9.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

##### *Convergent Validity*



Gambar 1. *Output Loading Factor*  
Sumber: SmartPLS 3.2.9

Uji *Convergent Validity* untuk mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten, dilihat dari *outer loading* dengan nilai  $\geq 0,5$  sampai 0,6 dianggap cukup. Hasil *Convergent Validity* menggunakan SmartPLS 3.2.9 dapat dilihat Gambar 1, skor untuk indikator telah memenuhi *Convergent Validity*, yaitu  $\geq 0,5$ . Skor masing-masing indikator berkisar antara 0,515 sampai dengan 0,931. Dengan demikian indikator-indikator yang digunakan masing-masing variabel telah cukup menggambarkan variabel yang akan diukur.

##### *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* digunakan untuk membandingkan nilai *Diskriminant Validity* dan AVE (*Average Variance Extracted*). Metode yang digunakan untuk menilai *discriminant validity* dengan membandingkan nilai akar AVE setiap konstruk dengan korelasi memiliki nilai AVE  $\geq 0,5$  maka nilai korelasi *discriminant validity* yang baik. Hasil pengujian *Discriminant Validity* dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai akar AVE variabel kinerja karyawan sebesar 0,780 (akar dari 0,608)
2. Nilai akar AVE variabel pelatihan sebesar 0,769 (akar dari 0,592).
3. Nilai akar AVE variabel kompetensi syariah sebesar 0,777 (akar dari 0,604)
4. Nilai akar AVE variabel stres kerja sebesar 0,707 (akar dari 0,500).

Hal ini mengindikasikan semua variabel konstruk model estimasi telah memenuhi kriteria *Discriminant Validity*.

#### *Reliability Konstruk*

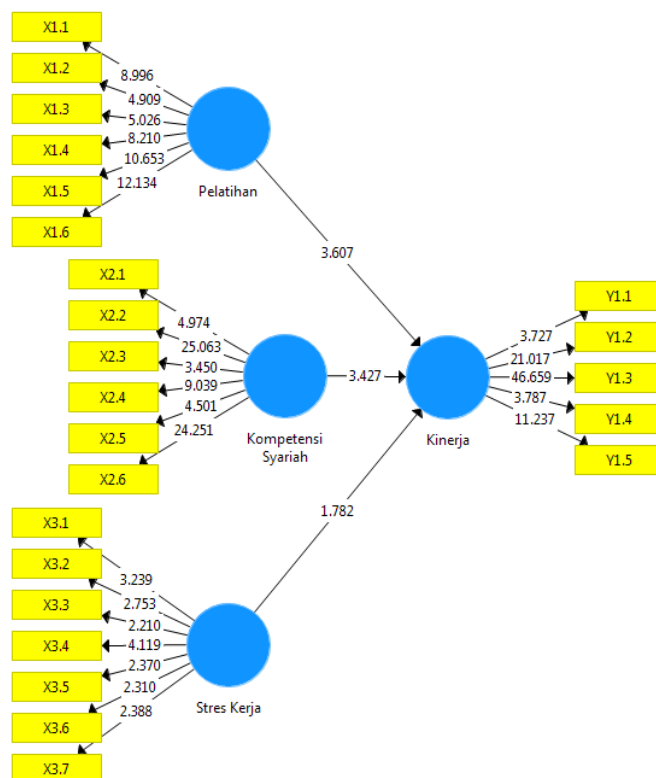
*Reliability Konstruk* digunakan untuk melihat ketepatan alat pengukur, tingkat akurat dan tingkat konsisten yang dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,7$ . Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang diperoleh memiliki nilai indikator yang memenuhi *Reliability Konstruk*, dengan skor masing-masing indikator berkisar antara 0,829 sampai dengan 0,901. Sehingga dapat dikatakan semua variabel memiliki reliabilitas yang kuat.

#### **Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)**

##### *Analisis R Square*

*R Square* untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R Square* yang diperoleh 0,842 untuk konstruk kinerja. Hal ini menunjukkan pelatihan, kompetensi syariah dan stres kerja hanya mampu menjelaskan varian kinerja sekitar 84,2%, selebihnya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### Uji Kausalitas



Gambar 2. Uji *measurement Bootstrapping*  
Sumber: SmartPLS 3.2.9

*Inner model* bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel. Hasil Uji *Measurement* melalui *Bootstrapping* pada model gambar 2 menunjukkan *Inner*

*model* ketiga variabel. Berikut penjelasan hubungan antar variabel sebagai berikut:

- Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,475, karena nilai T-Statistik  $3,607 \geq 1,96$ , sehingga hipotesis (X1) diterima.
- Kompetensi syariah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,433, karena nilai T-Statistik  $3,427 \geq 1,96$ , sehingga hipotesis (X2) diterima.
- Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,129, karena nilai T-Statistik  $1,782 \leq 1,96$ , sehingga hipotesis (X3) ditolak.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dilihat dari nilai *T-Statistik* yang bernilai  $3,607 \geq 1,96$  sehingga hipotesis (X1) dapat diterima. Berdasarkan nilai sampel asli menunjukkan nilai positif sebesar 0,475 yang menunjukkan arah hubungan variabel pengaruh pelatihan terhadap kinerja adalah positif. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan maka dijelaskan semakin sering pelatihan kerja yang dilakukan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh teori Pelatihan adalah proses pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian, sehingga mampu mencapai kinerja yang profesional sesuai bidang dan standar perusahaan. Sebagaimana dijelaskan QS. An-Nahl ayat 125:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ۝ ١٢٥

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk.”

Dalam perspektif islam pelatihan SDM, telah diperintahkan Allah SWT dengan menuntut ilmu sebagai niat ibadah. Pelatihan SDM dilaksanakan dengan dasar tauhid serta ajaran yang baik. Menurut Kurniawati (2018) Pelatihan dalam pengembangan SDM islami mengedepankan aqidah akhlaq untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Dusauw dkk, 2016) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan variabel pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi dan kinerja. Pelatihan berpengaruh terhadap penurunan dan peningkatan kinerja.

Pelatihan dalam penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan beserta indikator-indikatornya berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan indikator yang signifikan. Dilihat dari latar belakang seluruh responden tidak memiliki latar belakang pendidikan keuangan syariah, maka dari itu pihak perusahaan melakukan pelatihan kerja guna meningkatkan kualitas SDM. Pelatihan berpengaruh terhadap

penurunan dan peningkatan kinerja, semakin sering dilakukan pelatihan kerja akan memudahkan karyawan dalam meningkatkan pengetahuan dan keahlian keuangan syariah sehingga mampu mencapai kinerja yang profesional sesuai standar perusahaan.

### **Pengaruh Kompetensi Syariah Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi syariah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dilihat dari nilai *T-Statistik* 3,427  $\geq 1,96$ , sehingga hipotesis (X2) diterima. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif signifikan, dapat dijelaskan semakin baik kompetensi syariah yang dimiliki karyawan maka kinerja semakin baik. Berdasarkan nilai sampel asli menunjukkan positif sebesar 0,433 menunjukkan hubungan variabel pengaruh kompetensi syariah terhadap kinerja adalah positif.

Hal ini didukung teori (Runtu dkk, 2016) Kompetensi yang merupakan kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan. Karakteristik kompetensi berhubungan dengan peningkatan kinerja yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi yang harus dimiliki sumberdaya manusia perbankan syariah berdasarkan perspektif islam menurut (Kartajaya, 2006:120) memenuhi karakteristik ini berupa Shiddiq (jujur), Amanah (dapat dipercaya), Fathonah (cerdas) dan Tabligh (menyampaikan). Berikut landasan hukum Shiddiq menurut QS. At-Taubah Ayat 119, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ - ١١٩

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar”

Berikut landasan hukum Amanah menurut QS. Al-Mu'minun Ayat 8, sebagai berikut:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ - ٨

Artinya: “Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya”

Berikut landasan hukum Fathonah menurut QS. Al-Baqoroh Ayat 269, sebagai berikut:

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ ۚ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۚ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُوا الْأَلْبَابِ - ٢٦٩

Artinya: “Dia memberikan hikmah kepada siapa yang Dia kehendaki. Barangsiapa diberi hikmah, sesungguhnya dia telah diberi kebaikan yang banyak. Dan tidak ada yang dapat mengambil pelajaran kecuali orang-orang yang mempunyai akal sehat.”



Berikut landasan hukum Tabligh menurut QS. An-Nisa Ayat 9:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا  
قَوْلًا سَدِيدًا ٩

Artinya: “Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar.”

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan (Akob, 2018) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan variabel kompetensi, komitmen organisasi, budaya organisasi, etika kerja islami dan kinerja. Kompetensi syariah pada penelitian ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi syariah dengan indikatornya berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan indikator yang signifikan. Apabila kompetensi syariah yang dimiliki karyawan baik dengan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan mengenai keuangan syariah maka, pekerjaan yang dilakukan mengalami peningkatan kinerja secara efektif. Sebaliknya jika karyawan kurang dalam menguasai kompetensi syariah maka akan mengalami kebingungan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja.

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

Hasil pengujian diketahui stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Ini dapat dilihat dari nilai T-Statistik  $1.782 \leq 1.96$ , sehingga hipotesis (X3) ditolak. Hal ini didukung teori (Asih dkk, 2018) Stres tidak selalu berpengaruh negatif, meskipun seringkali dianggap memiliki dampak yang negatif. Stres dapat diartikan positif ketika dipresepsikan menjadi sumber peluang dan meningkatkan potensi, dalam artian stres dapat digunakan sebagai tantangan positif untuk meningkatkan mutu pekerjaan. Terkadang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas. Sebagaimana dapat dijelaskan QS. Al-Baqarah ayat 155, sebagai berikut:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ  
الصَّابِرِينَ ١٥٥

Artinya : “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar,”

Dalam perspektif islam stres menurut Tafsir kemenag QS. Al-Baqarah ayat 155, kehidupan manusia penuh cobaan untuk mengetahui kualitas keimanan seseorang. Nabi Muhammad menyampaikan kepada umatnya untuk bersabar dan

tangguh dalam menghadapi cobaan baik musibah kecil maupun besar. Dan berserah diri kepada Allah memohon ampunan dan rahmat, sehingga mendapat petunjuk kebenaran. Hal ini diartikan seorang pegawai hendaknya selalu berpikir positif terhadap masalah yang terjadi sebagai motivasi untuk menyelesaikan permasalahan atau beban kerja yang dihadapi dan selalu mendekatkan diri kepada Allah agar selalu mendapat keberkahan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Arumsari & Widowati, 2019), Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel motivasi kerja, stres kerja, komunikasi dan kinerja. Stres kerja pada penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja, artinya variabel stres kerja dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Manajemen stres kerja dilakukan secara efektif guna mengatasi permasalahan yang terjadi baik secara melalui pendekatan individu maupun pendekatan organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dipresepikan sebagai tantangan yang bertujuan untuk membuat karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan menggali potensi karyawan guna segera menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang terbatas.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan pengujian hipotesis data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Kompetensi syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran terkait dengan kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Sidoarjo kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan pelatihan kerja, dan kompetensi syariah karyawan serta diharapkan perusahaan selalu meningkatkan manajemen stres baik secara pendekatan individu maupun organisasional guna mencegah dampak negatif stres kerja jika terjadi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor mempengaruhi kinerja.

#### **5. REFERENSI**

Al-Qur'an Kementerian Agama. Retrieved from <https://quran.kemenag.go.id> (Diakses pada 8 Febuari 2020)

Tafsir Kementerian Agama. Retrieved from <https://quran.kemenag.go.id> (Diakses pada 8 Febuari 2020)

Otoritas Jasa Keuangan (2019). Statistik Perbankan Syariah 2019. Retrieved from <https://www.ojk.go.id> (Diakses pada 8 Febuari 2020)

Akob, M. (2018). Analisis Etika Kerja Islami, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia).

*Paradigma Polistat Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 1(1), 80–101.

Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Arumsari & Widowati. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Semarang dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan). *Jurnal Sains Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9, 44–58.

Asih dkk. (2018). *Stres Kerja* (1st ed.). Semarang: Semarang University Press.

Asmadun. Studi Terbaru: 80% Karyawan Bank Stress & Kesehatannya Memburuk (2013). Retrieved from [www.kaskus.co.id](http://www.kaskus.co.id)

Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Dusauw dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal EMBA*, 4(5), 511–521.

Hartawan, T. Tingkat Stres Karyawan Bank Tinggi (2014). Retrieved from [Tempo.co](http://Tempo.co)

Igor. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mempertahankannya*. (A. bahasa: Monica, Ed.). solo: Dabara.

Kartajaya, H. (2006). *Syariah Marketing*. Bandung: Media Utama.

Kurniawati, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam dan Elevansinya dengan Manajemen Modern. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11(1), 19–40.

Muhdar. (2015). *Organizational Citizen Behaviour Perusahaan*. (S. Rahma, Ed.). Gorontalo: Sultan Amai Press.

Munthe, J. G. (2012). Proyeksi Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Perbankan Syariah Dan Skenario Pemenuhannya. *Tesis Universitas Indonesia*.

Pranata, O. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi Mobile Banking Syariah). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3).

Runtu dkk. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.