

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai SDM (Sumber Daya Manusia) keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena SDM sebagai tiang penopang dalam menjalankan operasional perusahaan melalui kemampuan serta kreatifitasnya seperti yang dapat diamati di setiap perusahaan ataupun dalam organisasi, antara lain yaitu: sebagai pengusaha, karyawan, manajer atau pemimpin, komisaris, dan pemilik.(Rivai, 2006) Menurut Manmohan Joshi (2013) *“The human resource of an organization is composed of all the efforts, skill or capabilities of all the people who work for the organization”*(hlm. 9). (Sumber daya manusia suatu organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan, atau kemampuan semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut). Maka, agar kiranya dapat memaksimalkan kemampuan semua orang yang berkerja di organisasi tersebut diperlukan pengelolaan SDM secara baik dan profesional untuk dapat terciptanya keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan perkembangan bisnis perusahaan.

Perkembangan bisnis perusahaan bergantung pada daya produktivitas tenaga kerja yang berada di perusahaan. Bila pengelola SDM dapat dilaksanakan secara profesional, diharapkan SDM dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan SDM secara profesional dapat dimulai dari menakar dan menilai seorang karyawan dari awal penerimaan karyawan, penyaringan, pengelompokan,

penempatan posisi, pengembangan skill dan kariernya. Dalam perusahaan, masalah di atas merupakan hal yang mutlak perlu ada. SDM yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan perusahaan terhadap semangat kerja karyawannya untuk mengoptimalkan karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Supaya proses tersebut berjalan lancar dan seimbang maka diperlukan suatu pengelolaan atau manajemen SDM yang menunjang penilaian dan perbaikan-perbaikan agar dihasilkan peningkatan kinerja yang lebih baik.

Manajemen SDM termasuk dalam bagian-bagian suatu manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusianya. Manajemen SDM berperan sebagai pengelola manusia dalam perusahaan atau organisasi secara cermat dan baik agar dapat diperoleh para pekerja yang produktif yang amat sangat diperlukan dalam beroperasinya suatu perusahaan. Dari segi pandangan Islam, segala sesuatu itu harus dilakukan dengan cara yang tertata rapi dan teratur. Allah mencintai pengelolaan manajemen yang teratur dan baik. Seperti yang telah tertulis dalam Q.S. ash-Shaff/61:4,

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنِينَ مَرصُومٌ ﴿٤﴾

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh” (Departemen Agama RI, 2007, hlm. 440)

Pengelolaan manajemen yang baik seperti kokohnya suatu bangunan perlu memperhatikan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sebagai salah satu faktor keberhasilan bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh karyawan demi memenuhi tugas-tugas yang diberikan perusahaan, dan bagi perusahaan akan memberikan upah yang sepadan dengan kinerja karyawan sebagai timbal jasa atas kerjanya. Setiap perusahaan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan adanya karyawan yang berprestasi maka akan berbanding lurus dengan peningkatan kemajuan kinerja serta citra perusahaan. Menurut Siagan (2010) kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor yakni gaji, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.(hlm. 223)

Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan memperhatikan permasalahan stres kerja. Stres sebagai salah satu permasalahan yang banyak dialami oleh kebanyakan manusia, mengakibatkan manusia merasakan kegelisahan atas tekanan-tekanan yang semakin banyak terjadi padanya, yang menimbulkan ketidakseimbangan antara fisik dan mental (psikis) dan pada saat tertentu dapat meledakkan emosi yang disimpan oleh manusia tersebut. Stres bisa juga disebut sebagai penyakit yang tidak menular yang dapat mengakibatkan seseorang melakukan bunuh diri. Stres dapat terjadi kepada siapa saja mulai dari anak remaja sampai orang dewasa, dan penyebab utamanya adalah tekanan hidup, seperti *bullying*, kebangkrutan, dan lain sebagainya. Stres juga

dapat berlaku di berbagai tempat, seperti di perusahaan, sekolah, instansi pemerintah, dan lainnya.

Stres akibat kerja bisa disingkat menjadi stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Veithzal Rivai (2006), Stres sebagai suatu istilah payung yang berisikan tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. (hlm. 516) Stres yang terlampau besar dapat menjadi ancaman terhadap kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Hasilnya, pada diri karyawan akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu produktifitas dalam pelaksanaan kerja mereka. Oleh sebab itu dalam lingkungan kerja dibutuhkan seseorang yang mampu memajemen sumber daya manusia untuk mengantisipasi dan mengatasi permasalahan karyawannya.

Bagi kebanyakan orang yang dipekerjakan, kerja itu lebih dari pada 40 jam setiap minggu. Bahkan jika waktu kerja yang nyata adalah 40 jam, kebanyakan orang akan menghabiskan 10 jam atau lebih per hari untuk aktivitas yang berkaitan dengan kerja bila jam-jam untuk perjalanan, persiapan kerja, makan siang dan sebagainya ditambahkan kedalamnya. Dalam keadaan seperti ini dapat dilihat perbedaan individu dengan individu yang lain yang dipengaruhi reaksi-reaksi terhadap stres kerja. Perbedaan-perbedaan individual yang diteliti oleh para peneliti psikologi tentang stres yang berhubungan dengan pekerjaan menghasilkan perbedaan di sektor umur, jenis kelamin, kecanduan kerja, harga diri dan keterlibatannya pada masyarakat. Dan dalam disituasi sekarang, dimana

wabah pandemi Covid-19 menyerang berbagai sektor sosial maupun ekonomi mengakibatkan kecemasan atas pemecatan dari perusahaan tempat kerja yang menimbulkan stres melanda kepada banyak orang.

Dalam penelitian Hulaifah Gaffar (2012) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar dengan Hasil penelitiannya yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76.5%. Dari angka tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja memang bisa mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan di bidang keuangan. Kemudian apakah hal tersebut dapat juga berlaku pada perusahaan bidang keuangan yang berbasis mikro seperti koperasi.

Koperasi (Kasmir, 2014) adalah badan hukum yang telah lama dikenal di Indonesia, dan merupakan suatu perkumpulan dari beberapa orang dengan landasan kepentingan atau tujuan bersama. Perkumpulan beberapa orang itulah yang biasanya disebut anggota koperasi. Dilihat dari pembentukannya koperasi berbasas kekeluargaan disertai dengan gotong royong yang sifatnya sangat melekat pada kehidupan masyarakat Indonesia. Dalam praktik pelaksanaannya bertujuan untuk membantu para anggota koperasi yang memerlukan bantuan berupa pinjaman uang ataupun berbentuk barang. Seperti halnya perbankan, koperasi pun ada yang berupa koperasi konvensional dan koperasi syariah dengan perbedaan serupa pula yakni pada bunga pinjaman dan margin keuntungan.

Koperasi Konsumen Syariah Ar-rahmah sebagai salah satu perusahaan mikro yang bergerak di bidang keuangan berbasis syariah pastinya menginginkan keberlangsungan kegiatannya. Dengan label syariah diharapkan masyarakat

banjarmasin yang khususnya beragama Islam setidaknya mengurangi ataupun meninggalkan praktik riba yang marak pada masyarakat kapitalis sekarang. Dilain sisi koperasi konsumen syariah Ar-rahmah mengharapkan para karyawan koperasi memiliki sikap profesional, akhlak mulia, ramah, baik kepada anggota koperasi, nasabah koperasi ataupun masyarakat dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, jika ditelaah kembali pada penyebab terjadinya stres kerja dan perbedaan karakter manusia dalam menghadapi permasalahan masih ada kemungkinan stres kerja akan terjadi, apalagi dikeadaan sekarang yang mengharuskan kita waspada berkat adanya wabah pandemi yang melanda dan mengubah kebiasaan kerja normal yang biasa dilakukan. Berdasarkan uraian itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan disampaikan, maka rumusan masalah yang diamati dalam penelitian ini adalah apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai:

1. Dari segi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk memperluas khazanah ilmu pengetahuan dalam artian membangun, memperkuat serta menyempurnakan teori yang sudah ada.
2. Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan, khususnya terhadap Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin, dan bahan kajian ilmiah untuk menambah pengembangan keilmuan pada perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin.

E. Definisi Operasional

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan menghindari kesalahpahaman pembaca dalam mengartikan judul serta permasalahan yang akan diteliti maka penulis memandang perlu untuk mengemukakan secara tegas dan terperinci judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin” sebagai berikut:

1. “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang untuk mengubah sesuatu yang lain”.(Poerwandarminta, 2002, hlm. 849) Pengaruh disini bermakna hasil dari adanya stres kerja yang mengakibatkan naik atau turunnya kinerja karyawan Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin.

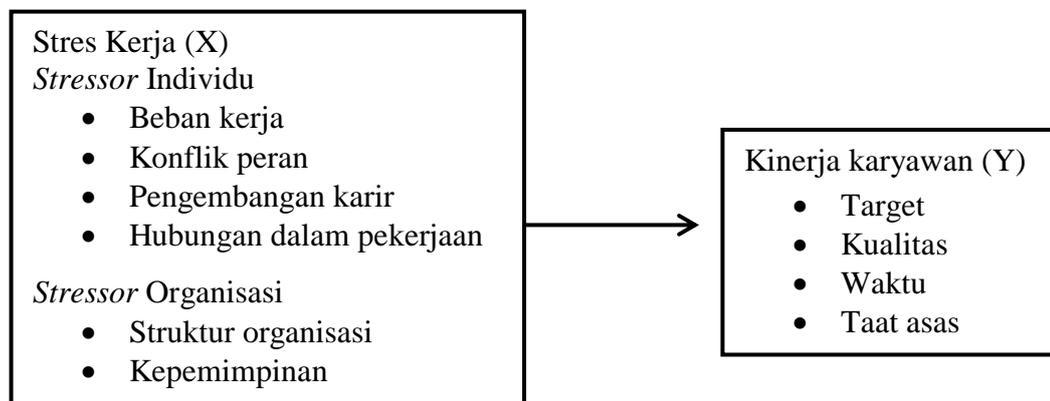
2. Stres adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar; ketegangan. Menurut Veithzal Rivai (2006), “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”.(hlm. 516) Stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu ketegangan yang disebabkan oleh faktor-faktor *stressor* individu meliputi: Beban kerja, Konflik peran, Pengembangan karier, dan Hubungan dalam pekerjaan. Serta *stressor* organisasi: Struktur organisasi dan Kepemimpinan. Stres kerja menjadi variabel independen (bebas) yang mempengaruhi variabel dependen (terikat).
3. “Kinerja adalah suatu yang ingin dicapai, kemampuan kerja atau prestasi yang diperlihatkan”.(Chulsum dan Novia, 2006, hlm. 207) Dalam penelitian ini kinerja merupakan variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas) dan faktor-faktor penilaiannya mencakup: target, kualitas, waktu dan taat asas.
4. “Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu”.(Malayu, 2002, hlm. 12) Dengan kata lain adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Berhubungan dengan karyawan pasti tidak akan lepas dari kinerja karyawan, maka hal

tersebutlah yang akan diteliti dan dalam penelitian ini ditujukan untuk karyawan Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin yang menjadi objek penelitian.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, atau dengan kata lain kerangka pemikiran merupakan bagian yang penting dalam menyusun sebuah penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji permasalahan tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin. Berikut gambar dan tabel untuk memperjelas kerangka pemikiran dalam penelitian ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Tabel 1.1
Variabel, Dimensi, Indikator, dan Item Pertanyaan untuk Stres Kerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
Stres Kerja (X)	Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak-seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan	<i>Stressor</i> Individu	Beban kerja	Tugas pekerjaan saya relatif ringan bagi saya
			Konflik peran	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari tidak pernah memusingkan saya
				Saya tidak pernah mengalami kepanasan/kedinginan, basah dan lembab di telapak tangan saya saat bekerja

				<p>Saya tidak pernah merasa pekerjaan yang saya hadapi membuat saya jenuh atau bosan, malah saya bahagia dan senang dengan pekerjaan saya sehari-hari</p>
				<p>Saya tidak pernah sekalipun melakukan sisa pekerjaan hari ini saya kerjakan esok hari</p>
			Pengembangan karier	<p>Saya merasa pekerjaan ditempat saya fleksibel dan sesuai dengan keinginan saya</p>
				<p>Saya rasa bakat dan kelebihan saya sangat sesuai dengan pekerjaan yang saya hadapi</p>
			Hubungan dalam pekerjaan	<p>Saya mendapat motivasi dan rasa bangga untuk terus bekerja di tempat ini dengan rekan kerja saya</p>

				<p>Saya tidak pernah ada konflik dan saling menyalahkan antar rekan kerja</p> <p>Saya tidak pernah sekalipun kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja ataupun atasan saya</p>
		<i>Stressor</i> Organisasi	Struktur organisasi	<p>Saya mengetahui betul hingga rinci dengan tanggung jawab yang saya emban dipekerjaan ini</p> <p>Saya mendapat dukungan layanan yang banyak untuk menyelesaikan pekerjaan saya</p> <p>Saya tahu pasti dengan sangat rinci apa yang diharapkan koperasi dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima</p> <p>Saya merasa jam kerja saya tidak berlebihan bagi saya apalagi terlalu berat</p>

			Kepemimpinan	Pola hubungan dan dukungan dari atasan sangat memaksimalkan kinerja saya
				Saya merasa mendapatkan pemakluman ketika pekerjaan yang diberikan pada saya tidak tuntas dari waktu yang ditetapkan atasan saya
				Saya tidak pernah mengalami kendala saat menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan saya yang berlainan
				Saya mendapat apresiasi yang luar biasa atas pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu

Menurut teori dari Gibson yang dikutip Istijanto (Intanasari dan Suprajang, 2016, hlm. 67).

Tabel 1.2
Variabel, Indikator, dan Item Pertanyaan untuk Kinerja

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.	Target	Saya selalu bekerja berdasarkan pada target yang harus terpenuhi atau terselesaikan
			Target dan tugas yang saya terima relatif wajar dengan posisi yang saya tempati
		Kualitas	Hasil kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan
			Saya berusaha memberikan kepuasan kepada konsumen
			Saya menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin
		Waktu	Bagi saya penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai
			Konsumen merasa puas atas penyelesaian tugas saya yang cepat dan tepat waktu
		Taat Asas	Proses yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar
			Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas
			Saya melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan

Menurut teori dari Emron, Anwar, dan Komariah (2016).

G. Hipotesis Penelitian

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.(Sugiyono, 2014, hlm. 93) Hipotesis dapat dimaknai dengan reaksi/respons sementara terhadap rumusan masalah penelitian sampai adanya bukti yang konkret dari pengumpulan perolehan data. Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas. Maka hipotesis yang diajukan “apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin”

Ha: Stres kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin

Ho: Stres kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin.

H. Kajian Pustaka

Berdasarkan pengkajiaan terhadap penelitian terdahulu agar tidak adanya kesalahpahaman dan demi memperjelas persoalan yang penulis angkat, maka perlu ada kajian pustaka untuk memilah dan membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya agar kiranya tidak ada kesamaan dalam penelitian tersebut.

1. Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7, dengan judul jurnalnya “Pengaruh Stres

Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”. Adapun Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. (Vol. 3 No. 7)

Persamaan dengan peneliti ini terletak pada bahasan stres kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan yang akan peneliti lakukan adalah membahas tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin, saudara Anggit Astianto dan Heru Suprihadi menekankan bahasan tentang stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Hendi Suryo Leksono (2014), Alumni Universitas Ma Chung Malang dengan judul jurnal “Kebosanan Kerja: Peningkatan Stres Dan Penurunan Kinerja Karyawan Dalam Spesialisasi Pekerjaan” JIBEKA Volume 8 No. 2. Penelitian tersebut bermaksud untuk mengetahui faktor dan dampak mana saja yang mempengaruhi kebosanan kerja dalam spesialisasi pekerjaan pada kinerja karyawan dalam perusahaan. (Vol. 8 No. 2, hlm.14)

Persamaan dengan peneliti kerjakan adalah pembahasan mengenai hal-hal yang berkaitan stres kerja serta kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya hanya terletak pada segi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin dan saudara Hendi Suryo Leksono menekankan

bahasan tentang pengaruh kebosanan kerja dengan anggapan dapat meningkatkan stres dan penurunan hasil kinerja dalam spesialisasi pekerjaan.

3. Hulaifah Gaffar (2012) melakukan penelitian skripsi tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”. Penelitian tersebut bertujuan menganalisis faktor individu dan faktor Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar dan untuk mengetahui faktor yang signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. (hlm. ii)

Persamaan dengan peneliti kerjakan terletak pada aspek pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan faktor individu dan organisasi. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah membahas tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin yang notabenehnya jasa keuangan berbasis mikro dibanding dengan penelitian saudara Hulaifah Gaffar yang meneliti PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar.

Penelitian yang dimaksudkan di atas tidak satu pun fokus penelitiannya tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin”. Dengan demikian terdapat pokok permasalahan dan tempat penelitian yang berbeda dengan beberapa penelitian

yang disebutkan di atas dengan permasalahan yang diteliti, dimana penelitian yang penulis lakukan adalah pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Koperasi Konsumen Syariah Ar-Rahmah Banjarmasin.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penyusunan skripsi, maka disini perlu digunakan sistematika yang dibagi menjadi lima bab, masing-masing bab terdiri dalam beberapa sub bab, sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang terdiri dari; latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, kerangka penelitian, hipotesis penelitian, kajian pustaka dan sistematika pembahasan

Bab kedua, dalam bab ini diuraikan berbagai teori, konsep dan anggapan dasar tentang teori stres kerja dan kinerja karyawan.

Bab ketiga, berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, data dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab keempat, membahas tentang inti penelitian ini yang merupakan hasil penelitian mencakup penyajian data dan pengolahan data yang berisikan gambaran umum responden, karakteristik responden, analisis deskripsi variabel, analisis data yang bersifat diskriptif data. Dan pembahasan yang meliputi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Bab kelima, berisi simpulan terhadap permasalahan yang telah dibahas, serta saran-saran sebagai bahan acuan bagi pihak koperasi dan peneliti selanjutnya.