

**PENGARUH PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P.T BANK
MANDIRI AREA MANADO**

SKRIPSI



Oleh

Ismail Setiabudi

NIM : 16.4.2.028

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
1443H/2021M**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P.T BANK
MANDIRI AREA MANADO**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN
Manado



Oleh

Ismail Setiabudi

NIM : 16.4.2.028

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
1443H/2021M**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ismail Setiabudi
NIM : 16.4.2.028
Program : Sarjana (Strata Satu)
Institusi : IAIN MANADO

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa SKRIPSI ini secara keseluruhan hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Manado, 28 Oktober 2021

Yang menyatakan,

A 10,000 Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METRAL TEMPEL', and 'SERI TA/KA03961388'.

Ismail Setiabudi

16.4.2.028

PERSETUJUAN PEMBIMBING

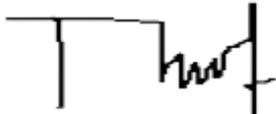
Pembimbing penulisan skripsi Saudara **Ismail Setiabudi**, NIM: 16.4.2.028, mahasiswa Program Studi/Jurusan Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul, "**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P.T BANK MANDIRI AREA MANADO**" memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Manado, 20 September 2021

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Munir Tubagus, S.Kom., M.Cs
NIP.197311182006041001



Muh. Azhar Muslihin, SE., MM
NIDN. 2003038901

Mengetahui

Ketua Program Studi



Nur Shadiq Sandimula, M.E

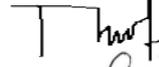
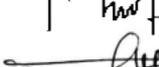
NIP.1992021620180110

PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN SKRIPSI

Skripsi berjudul “**Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T Bank Mandiri Area Manado**” yang disusun oleh **Ismail Setiabudi**, mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah’ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang di selenggarakan pada hari **Kamis, 28 Oktober 2021** dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Jurusan Perbankan Syari’ah, tanpa (dengan beberapa*) perbaikan.

Manado, 05 – 11 - 2021

DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Dr. Munir Tubagus, M.Cs	: 
Sekretaris	: Muhammad Azhar Muslihin, M.M	: 
Munaqisy I	: Dr. Hj. Nur Fitry Latief, S.E., Ak., M.S.A., CA	: 
Munaqisy II	: Rahmawaty, M.S.I	: 
Pembimbing I	: Dr. Munir Tubagus, M.Cs	: 
Pembimbing II	: Muhammad Azhar Muslihin, M.M	: 

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Rosdalina Bukido, M.Hum

NIP. 197611262003121003

MOTTO

“Tetap Berbuat Baik Walaupun Orang Lain Tidak Melakukan Hal Yang Sama”

ABSTRAK

Nama : Ismail Setiabudi
NIM : 16.4.2.028
Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T Bank Mandiri Area Manado

Dari pengamatan peneliti terdapat kasus yang terjadi pada kantor pusat P.T Bank Mandiri Area Manado seperti hubungan karyawan yang kurang baik, perbedaan pendapat antara karyawan yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, adanya tuntutan dari atasan untuk mengerjakan pekerjaan yang diluar kemampuan karyawan, tuntutan target, tuntutan soal ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan dan terkadang karyawan mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) bahwa variabel X1 (beban kerja) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung $-3,887$ dan nilai signifikan $0,000$ dengan tingkat signifikan $0,025$ yang berarti $0,000 < 0,025$. Berdasarkan uji parsial (uji-t) variabel X2 (stress kerja) memiliki nilai t-hitung $1,962 < 1,99495$ dan nilai signifikan $0,54 > 0,025$. Maka dapat disimpulkan bahwa X2 tidak memiliki pengaruh secara t-hitung dan memiliki tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil penelitian ini dengan uji-f nilai f-hitung diperoleh sebesar $8,520$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Sedangkan pada tabel-f dengan signifikansi $0,05$ diketahui df_1 (jumlah variabel-1) atau $2-1=1$ dan df_2 ($n-k-1$) atau $72-2-1=69$, (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen), diperoleh angka sebesar $3,98$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (beban kerja) dan X2 (stress kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada P.T Bank Mandiri Area Manado, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P.T Bank Mandiri Area Manado, dan beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada P.T Bank Mandiri Area Manado.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Name : Ismail Setiabudi
NIM : 16.4.2.028
Title : The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Bank Mandiri Manado Area

From the researchers' observations, some cases occur at the head office of PT Bank Mandiri Manado Area. Those are poor relationships, differences in opinion, superior's demands to work beyond the ability, target demands, punctuation demand in a work task. In addition, sometimes, employees do what is not their responsibility. Thus, this study was conducted to see whether the phenomena at PT Bank Mandiri Manado Area could affect or not toward employee performance.

Based on the partial test results (t-test), the variable X1 (workload) has a negative effect on the t-count. It has no significant effect, which means that workload has a negative effect on employee performance. The test results show that the t-count value is -3.887, and the significant value is 0.000 with a significant level of 0.025 which means $0.000 < 0.025$.

Based on the results of this study, it can be concluded that work stress has no effect on employee performance. This is evidenced by the partial test (t-test) variable X2 (work stress) has t-count value of $1.962 < 1.99495$ and a significant value of $0.54 > 0.025$. So it can be concluded that X2 has no effect on t-count and has no significant effect. Based on the results of this study, the f-test value obtained was 8,520 with a significance level of 0.000. While in table-f with a significance of 0.05 known as df1 (number of variables-1) or $2-1=1$ and df2 ($n-k-1$) or $72-2-1=69$, (n is the number of samples and k is the number of independent variables), obtained 3.98.

Based on the f-test criteria, because f-count $>$ f-table ($8.520 > 3.98$) and the significance level is $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the variables X1 (workload) and X2 (work stress) simultaneously affect the Y variable (employee performance). Based on the study results, it was concluded that workload had a negative effect on employee performance at PT Bank Mandiri Area Manado; on the contrary, work stress did not affect employee performance at PT Bank Mandiri Area Manado. However, Workload and work stress simultaneously affected employee performance at PT Bank Mandiri Area of Manado.

Keywords: *workload, work stress, Employee performance*



KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, taufiq, nikmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Manado. Sholawat dan salam selalu penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari jalan kebodohan menuju jalan yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T Bank Mandiri Area Manado” tidak terlepas dari bimbingan, kerja keras, doa, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Delmus Puneri Salim, S.Ag., M.A., M.Res., Ph.D., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado beserta Wakil Rektor I Bapak Dr. Ahmad Rajafi, M.HI, Wakil Rektor II Ibu Dr. Radlyah Hasan Jan, M.Si, Wakil Rektor III Ibu Dr.Musdalifah Dachrud, M.Psi.
2. Ibu Dr. Rosdalina, S.Ag., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Wakil Dekan I Ibu Dr. Andi Mukarramah Nagauleng, M.Pd, Wakil Dekan III Bapak Dr. Munir Tubagus, S.Kom.,M.Cs, selaku pembimbing I, Wakil Dekan II Bapak Ridwan Jamal, M.HI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado.
3. Bapak Nur Shadiq Sandimula, M.E selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Sekretaris Prodi Bapak

Muhammad Azhar Muslihin, M.M, juga sebagai pembimbing II yang telah banyak memberikan dukungan dan Motivasi kepada penulis dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

4. Pihak P.T Bank Mandiri Area Manado yang telah memberikan tempat untuk melakukan penelitian untuk penulis.
5. Ayah Djoko Budiono Soeratman dan Ibu Popy Noor yang ku cintai, sayangi dan kagumi. Yang selalu senantiasa memberikan do'a yang tulus dan ikhlas, kasih sayang dan selalu menjadi alasan penulis dalam mengejar cita-cita.
6. Sahabat dan kerabat dekat yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.
7. Teman- teman seperjuangan kelas Perbankan Syariah A 2016.
8. Semua pihak yang pernah membantu dan berpartisipasi dalam penyusunan Skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT, senantiasa melimpahkan rahmat,taufik dan hidayah-nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal Alamiin. Semoga karya ilmiah ini dapat bermnafaat bagi kita semua. *Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Manado, 20 September 2021



Ismail Setiabudi
16.4.2.028

DAFTAR ISI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P.T BANK MANDIRI AREA MANADO	i
PERNYATAAN KEASLIAN	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI UJIAN SKRIPSI	iii
MOTTO	ii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
1. Manfaat Praktis.....	6
2. Manfaat Teoretis.....	6
F. Definisi Operasional.....	6
1. Beban Kerja	6
2. Stres Kerja	7
3. Kinerja Karyawan.....	7
BAB II KAJIAN TEORITIS	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Beban Kerja	9
2. Stres Kerja	13
3. Kinerja Karyawan.....	17
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Tempat dan Waktu	29

B. Jenis Penelitian.....	29
D. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Skala Pengukuran.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	32
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	32
1. Uji Validitas	32
2. Uji Reliabilitas.....	33
I. Uji Asumsi Klasik.....	33
1. Uji Normalitas	34
2. Uji Multikolinieritas	34
3. Uji Heteroskedisitas	34
4. Uji Linieritas.....	34
J. Regresi Linier Berganda	34
BAB IV PEMBAHASAN.....	36
A. Profil Perusahaan	36
1. Konsolidasi dan integrasi	36
2. Program Transformasi Tahap I.....	36
3. Program Transformasi Lanjutan.....	39
3. <i>Retail Financing</i>	40
4. Kinerja Bank Mandiri.....	40
5. <i>Retail deposit & payment</i>	41
6. Retail Financing	41
7. Pencapaian Penting Bank Mandiri	41
8. Rencana Strategis Tahun	44
9. Rencana & Strategi Jangka Panjang.....	46
B. Hasil Penelitian	48
1. Uji Kualitas Data	48
3. Uji Asumsi Klasik	50
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	54

5. Uji Hipotesis.....	56
B. Pembahasan	57
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	65
Daftar Pustaka	66
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 1. 2 Uji Validitas dan Realibilitas	48
Tabel 1.3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	51
Tabel 1.4 Uji Multikolinieritas.....	52
Tabel 1. 5 Uji Heterokedastisitas	53
Tabel 1.6 Uji Liniearitas	54
Tabel 1.7 Uji Regresi Linier Berganda	55
Tabel 1. 8 Uji-T.....	56
Tabel 1.9 Uji-F.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Kuisioner Penelitian
2. Lampiran 2 : Data Responden
3. Lampiran 3 : Tabulasi Responden
4. Lampiran 4 : Uji Kualitas Data
5. Lampiran 5 : Uji Normalitas
6. Lampiran 6 : Uji Multikolinieritas
7. Lampiran 7 : Uji Heterokedastisitas
8. Lampiran 8 : Uji Linieritas
9. Lampiran 9 : Uji Regresi Linier Berganda
10. Lampiran 10 : Uji-T
11. Lampiran 11 : Uji-F
12. Lampiran 12 : Dokumentasi
13. Lampiran 13 : Bebas Plagiasi
14. Lampiran 14 : Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak perusahaan di era globalisasi berada di bawah tekanan untuk tetap menjadi yang terdepan, terutama di pasar bebas saat ini. Bagi sebuah perusahaan, salah satu cara untuk maju dan berkembang adalah kesiapan dan kinerja karyawan. Pada dasarnya, perusahaan perlu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Agar kinerja karyawan menjadi lebih baik, dapat diukur dengan beban kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Sunarso beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.¹ Dalam penelitian yang dilakukan di Hotel Chain Taiwan yang terkait dengan beban kerja, dibuktikan bahwa semakin besar beban kerja yang diterima, semakin menurun kinerja sumber daya manusia.² Menurut Gopher dan Doncin beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja, hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai

¹ J. Rolos, S. Sambul, and W. Rumawas, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.4 (2018), 19–27.

² Eric Aditya, 'Analisis Beban Kerja (Workload) Dan Kinerja Karyawan Housekeeping Di Hotel X, Surabaya', *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4.2 (2016), 247–64 <<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/4762>>.

beban kerja.³ Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Arie Fajriani menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi sebagian antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan akan memicu timbulnya kejenuhan (burnout), yang pada akhirnya kondisi ini akan menurunkan kinerja.⁴ Dalam penelitian Jeky K. Rolos menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.⁵ Dari teori yang dijelaskan bahwa beban kerja dapat menghambat tercapainya hasil kerja, juga menimbulkan kesenjangan yang menyebabkan kegagalan dalam kinerja karyawan. Maka dengan mengukur beban kerja bisa mengetahui apakah beban kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Selain beban kerja hal yang dapat diukur untuk mengetahui pengaruh pada kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Siagian stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.⁶ Menurut Selye mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu eustres dan distres. Eustres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Walker mengatakan Ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat, dan menantang. Di sisi lain, distres, yaitu hasil dari respon terhadap stres

³ Mahfudz Muhammad, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Devisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (PERSERO)', 2017.

⁴ Arie Fajriani and Dovi Septiari, 'Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3.1 (2015), 74–79.

⁵ Rolos, Sambul, and Rumawas.

⁶ Novianto Tedy, Chairizal, Dewita Ningsih Suryanti, and Nuryanti, 'Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru', 2018.

yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami distres, orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal.⁷

Dalam penelitian Riyan Saputri mengatakan semakin tinggi tingkat stres karyawan di tempat kerja maka akan semakin menurunkan tingkat kinerja yang dimilikinya. Penelitian ini memperkuat pendapat Mas'ud yang mengatakan stres terhadap kinerja dapat berperan secara positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada hukum "Yerkes Posdon" yang menyatakan hubungan antara stres kerja dengan kinerja seperti huruf U terbalik.⁸ Menurut Robbins ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stress yaitu: (1) Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. (2) Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi.⁹ Stres kerja juga berhubungan dengan beban kerja yang dimana jika beban kerja yang berlebihan bisa menimbulkan stres. Selain beban kerja adapun hal lain yang bisa membuat stres seperti tekanan atau desakan waktu, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan kelompok.

Teori kepuasan juga berhubungan dengan beban kerja. Menurut Kotler kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan kinerja produk yang dipikirkan terhadap kinerja yang diharapkan. Jika kinerja dibawah harapan maka pelanggan tidak puas. Jika kinerja memenuhi harapan maka pelanggan puas. Jika kinerja melebihi harapan

⁷ R. Massie, W. Areros, and W. Rumawas, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.002 (2018), 269323 <<https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>>.

⁸ Saputri Riyan and Noviherni, 'Dampak Stres Kerja Dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Otomotif', 2 (2015).

⁹ Lukito Hendy Leonardo and Alriani Martini Ida, 'Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang', *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1.33 (2013), 1–20.

maka pelanggan sangat puas.¹⁰ Sehingga apabila pelanggan tidak puas maka beban kerja akan bertambah.

Perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan seperti bank juga bersaing dengan ketat agar dapat mencapai target yang ditetapkan lebih tinggi tiap tahunnya. Karyawan pada Bank dituntut untuk tetap memberikan pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien yang ditunjang dengan kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Para karyawan Bank dituntut untuk tetap dapat bekerja secara profesional dan menunjukkan keramahan terhadap para nasabah.

PT. Bank Mandiri dengan tantangan yang semakin kompleks dan kebutuhan untuk terus meningkatkan kinerja secara berkesinambungan serta memberikan kualitas layanan terbaik kepada nasabah membuat Bank Mandiri perlu melakukan transformasi bisnis dan pengelolaan organisasi secara berkelanjutan. Visi jangka panjang Bank Mandiri adalah “*to be the best Bank in ASEAN by 2020*”. Karyawan pada PT. Bank Mandiri Area Manado tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk focus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan, kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja.

Dari pengamatan peneliti terdapat kasus yang terjadi pada kantor pusat P.T Bank Mandiri Area Manado seperti hubungan karyawan yang kurang baik, perbedaan pendapat antara karyawan yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, adanya tuntutan dari atasan untuk mengerjakan pekerjaan yang diluar kemampuan karyawan, tuntutan target, tuntutan soal ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan dan terkadang karyawan mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah fenomena yang terjadi pada P.T Bank Mandiri Area Manado dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹⁰Danang Sunyoto, Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Yogyakarta: CAPS, 2013), h.35

Berdasarkan uraian di atas, maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Mandiri Area Manado”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM. Kemudian pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya memberikan informasi seputar beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
2. Luas lingkup masalah hanya informasi seputar pekerjaan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan uraian di atas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dilakukan pada Kantor Pusat PT. Bank Mandiri Area Manado adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Area Manado.

2. Manfaat Teoretis

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut sehingga dapat menambah wawasan tentang beban kerja dan stress kerja yang mempengaruhi Kinerja SDM.

F. Definisi Operasional

1. Beban Kerja

Menurut Sunarso beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.¹¹ Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian beban kerja dapat diartikan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan dalam suatu jangka waktu tertentu.

Indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

a) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja yang meliputi, kondisi ruangan kerja, sikap kerja, tanggung jawab, emosi pekerja, waktu kerja dan sistem kerja.

b) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja, meliputi faktor somatik yaitu berupa jenis kelamin, umur

¹¹Jeky K.R Rolos, Sofia A.P Sambul, Wehelmina Rumawas, *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado*. Jurnal.

dan kondisi kesehatan. Adapun faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan dan kepuasan.

2. Stres Kerja

Menurut Handoko stres adalah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.¹² Menurut Rivai dan Sagala mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Siagian menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Jika karyawan mengalami stres dalam kurun waktu yang lama maka akan berdampak juga pada produktifitas kinerja karyawan.¹³

Indikator stres kerja antara lain:

1. Pekerjaan yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap dari pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
4. Masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁴ Menurut Hasibuan kinerja adalah merupakan suatu hasil

¹² T Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001).

¹³ Siagian and P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

¹⁴ Anwar Prabu, Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), h. 67.

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁵ Dari teori yang ada diatas kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang karyawan yang diselesaikan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan individual

Kemampuan individual mencakup bakat, minat dan kepribadian. Kemampuan individual merupakan bahan yang dimiliki seorang karyawan seperti, pengetahuan, pemahaman dan kemampuan.

2. Tingkat usaha

Tingkat usaha adalah gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Usaha dari karyawan antara lain etika, motivasi dan kehadiran.

3. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi adalah dukungan yang diberikan kepada karyawan berupa peralatan, teknologi, pelatihan, pengembangan dan manajemen.

¹⁵Malayu Hasibuan S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2004), h.94

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Beban Kerja

Menurut Sunarso beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.¹⁶ Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Menurut Sunyoto beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja juga terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.¹⁷ Menurut Sutarto mengungkapkan bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya sehingga Nampak terlalu banyak

¹⁶ Rolos, Sambul, and Rumawas.

¹⁷ Danang Sunyoto, *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*, 1st edn (Yogyakarta: CAPS, 2012).

mengganggu.¹⁸ Al-Qur'an menyuruh manusia untuk beribadah dan bekerja adalah bagian dari ibadah.

اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْخَمِّ وَالْجَرَمِ وَالْأَعْيُنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْكَسَلِ

وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَالْأَخْزِ وَالْأَعْيُنِ وَالْقَهْرِ الرَّجَالِ

Terjemahannya :“Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353).

Dengan demikian beban kerja dapat diartikan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan dalam suatu jangka waktu tertentu.

Hal yang mempengaruhi beban kerja menurut aminah soleman adalah sebagai berikut:

a) Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

-Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

¹⁸ Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006).

- Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
- Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psiki (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).¹⁹

Indikator-indikator beban kerja adalah :

a) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.²⁰ Menurut Dian Target-target yang dituntutkan kepada unit-unit organisasi maupun individu-individu sumber daya manusia (SDM) merupakan ukuran seberapa efisien dan

¹⁹ Sinta Monika, 'Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T Galamedia Bandung Perkasa', 2017.

²⁰ S.A Putra, 'Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Devisi Marketing Dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok' (Institut Pertanian Bogor, 2012).

efektif organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan.²¹

b) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.²² Kondisi pekerjaan menurut Nitiseminto, ialah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Sementara Mangkunegara, mengungkapkan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.²³

c) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.²⁴ Menurut Atmoko standar kerja adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi/ perusahaan berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai

²¹ Wibowo Kristianto Bambang, 'SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) MENJAWAB TUNTUTAN TARGET KERJA YANG DIKEHENDAKI OLEH MANAJEMEN', 6.3 (2014), 106–19.

²² Putra.

²³ Nurrohmah Khanifah, 'PENGARUH KONDISI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.NOVA FURNITURE DI BOYOLALI', 2015.

²⁴ Putra.

dengan tata kerja, prosedur kerja, dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.²⁵

2. Stres Kerja

Menurut Siagian stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.²⁶ Sedangkan Hasibuan berpendapat bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.²⁷ Menurut Spielberger, Charles D menyebutkan bahwa stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya”.²⁸ Al-Qur’an menyampaikan kepada manusia agar selalu berikap positif bahwa ujian hidup dan beban kerja akan diselesaikan dengan baik. Dalam QS. Al-Insyirah ayat 5-6.

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Terjemahannya: “Karena sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan”.

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Terjemahannya: “Sesungguhnya bersama setiap kesulitan ada kemudahan”.

²⁵ Sultan Faiz, Saryadi, and Hidayat Wahyu, ‘Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, 2014, 1–12.

²⁶ Siagian and Sondang.

²⁷ S.P Malayu and Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).

²⁸ Tri.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sesuatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang diterima dengan kemampuan kepribadian individu dalam memberikan tanggapan baik secara fisik maupun mental terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dirasa tidak menyenangkan.

Menurut Hasibuan faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
4. Balas jasa yang terlalu rendah
5. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.²⁹

Indikator dari stres kerja menurut Robbins, yaitu:

1. Tuntutan tugas,

Menurut Robbins tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress.³⁰ Menurut Harjana salah satu bentuk tuntutan tugas adalah beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit yang timbul

²⁹ Malayu and Hasibuan.

³⁰ H Teman Koesmono, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya', *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 9.1 (2007), 30–40 <<https://doi.org/10.9744/jmk.9.1.pp.30-40>>.

sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit yang diberikan pada tenaga kerja.³¹

2. Tuntutan peran,

Tuntutan peran ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa di rujukkan atau dipuaskan.³² Menurut Anoraga bekerja dapat menjadi pengalaman yang sangat mengesankan, bagi banyak orang pekerjaan merupakan bagian yang cukup besar dari identitas mereka, namun terkadang pekerjaan terasa mengganggu apabila muncul permasalahan pada pekerjaan tersebut. Sebagai contoh bila konflik rekan kerja timbul, konflik ini akan menjadi beban psikologis dalam pekerjaan, beban tersebut dapat berubah menjadi depresi.³³

3. Tuntutan antar pribadi

Menurut Robbins tuntutan antar pribadi atau interpersonal demands adalah yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi yang dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat.³⁴ Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari

³¹ Priandari Ramadhan, 'Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada PT. Pertamina Hulu Energi WMO Gresik (Bagian Produksi)', *Dk*, 53.9 (2015), 1689–99.

³² Iwan Sukoco and Mohammad Ridha Bintang, 'ANALISIS MANAJEMEN STRESS PADA PERUSAHAAN PERS (Studi Pada PJTV)', *AdBispreneur*, 2.3 (2018), 263 <<https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i3.16494>>.

³³ Sukoco and Bintang.

³⁴ Purnamasari Afrianty Tia, Utami Nayati Hamida, and Mohammad Iqbal, 'Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Plasa Telkom Group Malang)', *Dictionary of Statistics & Methodology*, 1.1 (2015) <<https://doi.org/10.4135/9781412983907.n697>>.

rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.³⁵

4. Struktur organisasi

Schermerhorn berpendapat struktur organisasi adalah sebuah sistem tata kerja, mekanisme kerja, hubungan, pertanggung jawaban dan komunikasi antara individu maupun antara kelompok.³⁶ Struktur organisasi ini yang menentukan tingkat deferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stress.³⁷

5. Kepemimpinan organisasi

Koontz menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias.³⁸ Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak

³⁵ Sukoco and Bintang.

³⁶ Afrahul Fadhila Daulay, 'Dasar-Dasar Manajemen Organisasi', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 6.2 (2016), 35–48.

³⁷ Sukoco and Bintang.

³⁸ Mamahit Angela Novita, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening', 4.3 (2016), 335–50.

realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.³⁹

3. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁴⁰ Menurut Hasibuan mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.⁴¹ Prawirosentono mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar ahli diatas kinerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan jangka waktu yang ditentukan kepada karyawan.⁴²

Adapun factor yang mempengaruhi Kinerja adalah;

1. Efektifitas dan Efisiensi, yaitu apabila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, disebut efektif. Sebaliknya, jika dalam pencapaian tersebut diperkirakan hemat dalam pengorbanannya disebut efisien.

³⁹ Sukoco and Bintang.

⁴⁰ wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pres, 2010).

⁴¹ Malayu and Hasibuan.

⁴² Muhdar Hm, 'Stres Kerja Dan Kinerja Dalam Perspektif Teori Dan Bukti Empirik', *Jurnal Ekonomika Bisnis*, 03.02 (2012) <<https://doi.org/10.22219/jekobisnis.v3i2.2234>>.

2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.⁴³

Menurut Chishty ia berpendapat untuk mengukur apaka karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka. Pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi.⁴⁴ Secara umum, kinerja diukur dari:

1. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.⁴⁵ Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.⁴⁶

⁴³ Noor Aini Aslihah, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari'Ah Binama Semarang, Skripsi*, 2015.

⁴⁴ Asriani Dian, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar', *Energies*, 2018.

⁴⁵ Dian.

⁴⁶ Hotlan Siagian Tjong Fei Lie, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner', *Agora*, 6.1 (2018), 1–6.

2. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tanggung jawab yang harus dilakukan dari suatu pekerjaan tertentu.⁴⁷ Wiwin dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dengan adanya deskripsi pekerjaan diharapkan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dapat dikerjakan tepat pada waktunya dan hasil yang baik dengan upaya menjelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing dari setiap klasifikasi jabatan untuk mengetahui dan memahami posisi masing-masing.⁴⁸

3. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.⁴⁹ Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.⁵⁰

4. Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.⁵¹ Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.⁵²

⁴⁷ Dian.

⁴⁸ Tjiong Fei Lie.

⁴⁹ Dian.

⁵⁰ Tjiong Fei Lie.

⁵¹ Dian.

⁵² Tjiong Fei Lie.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat model yang dibangun dalam penelitian ini, selain teori juga beberapa jurnal atau karya ilmiah lainnya (penelitian terdahulu) yang relevan untuk mendukung model penelitian ini. Secara keseluruhan, beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat digunakan oleh peneliti seperti tampak dalam tabel yang disajikan pada uraian dibawah ini.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil
1.	Raunaqi Asbath (2017)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean	Variabel (x) beban kerja, variabel (y) kinerja karyawan, variabel <i>intervening</i> adalah stres kerja.	Penelitian ini hanya berfokus pada variabel beban kerja	Beban kerja berpengaruh secara langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean. Adanya pengaruh tidak langsung yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, ini menunjukkan

					bahwa ketika beban kerja tinggi diikuti dengan stres kerja yang tinggi pula maka kinerja karyawan juga akan tinggi.
2.	Rachel Natalia Massie, dkk. (2018)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado.	Variabel (x) stres kerja, variabel (y) kinerja karyawan	Penelitian ini hanya berfokus pada variabel stres kerja dan perbedaan objek dari penelitian ini	Hasil dari penelitian jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Adapun variabel dari stres kerja ini pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja karyawan dan ada variabel lain yang tidak

					diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh besar terhadap karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.
3.	R. Joko Suginarjo dan Friska Aldata	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba	Variabel (X1) beban kerja, variabel (X2) motivasi kerja, variabel (Y) kinerja karyawan.	Perbedaan pada penelitian ini pada variabel X2 yaitu motivasi kerja	Hasil dari penelitian ini antara lain: (1) Secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba, artinya jika beban kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.; (2) Secara parsial,

					motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba
4.	Jeky K R Rolos, dkk. (2018)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Variabel (X) beban kerja, variabel (Y) kinerja karyawan	Penelitian ini hanya berfokus pada variabel beban kerja dan perbedaan pada objek penelitian	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka

					akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.
5.	Deborah C. Widjaja	Analisi Beban Kerja (<i>Workload</i>) dan kinerja karyawan <i>Housekeeping</i> Di Hotel X Surabaya.	Variabel (X) beban kerja, Variabel (Y) kinerja karyawan	Penelitian ini hanya berfokus pada variabel beban kerja dan perbedaan pada objek penelitian	Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh negatif antara beban kerja yang dimiliki karyawan dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif antara beban kerja yang dimiliki karyawan dengan kinerja karyawan.
6.	Arie Fajriani, Dovi Septiari (2015)	Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi	Variabel (X) beban kerja, Variabel (Y) kinerja	Penelitian ini lebih berfokus pada efek mediasi <i>burnout</i>	Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil-hasil penelitian terdahulu terkait hubungan beban kerja dengan

		<i>Burnout</i>	karyawan		<p>kinerja, dan <i>burnout</i> dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi sebagian antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan akan memicu timbulnya kejenuhan (<i>burnout</i>), yang pada akhirnya kondisi ini akan menurunkan kinerja. Satu temuan penting bahwa <i>burnout</i> bertindak sebagai mediator sebagian hubungan beban kerja dengan</p>
--	--	----------------	----------	--	---

					kinerja.
7.	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kayawan Majalah Mother and Baby	Variabel (X) stres kerja, variabel (Y) kinerja karyawan	Penelitian ini lebih berfokus pada variabel stres kerja dan perbedaan pada objek penelitian	Dari hasil penelitian ini stres kerja berpengaruh positif karena semakin tinggi tingkat stres kerja semakin baik kinerja karyawan.
8.	Fernando Reinhard Tjiabrata, dkk.	Pengaruh Beban kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandar Ganda Manado	Variabel (X1) beban kerja, variabel (X2) lingkungan kerja, variabel (Y) kinerja karyawan	Penelitian ini berfokus mengetahui apakah variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y	Hasil dari penelitian ini antara lain: 1. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado 2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban

					<p>kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.</p> <p>3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.</p>
9.	Riny Chandra, Dody Adriansyah (2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa	Variabel (X1) beban kerja, variabel (X2) stres kerja, variabel (Y) kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian ini pada objek penelitian	Dari hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.

10	Yudha Adityawarman, dkk.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot	Variabel (X) beban kerja, Variabel (Y) kinerja karyawan	Penelitian ini berfokus pada variabel beban kerja dan perbedaan pada ibjek penelitian	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.
----	--------------------------	--	---	---	---

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

Ha1: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Mandiri Area Manado.

Ha2: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Mandiri Area Manado.

Ha3: Diduga beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Mandiri Area Manado.

Ho1: Diduga beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Mandiri Area Manado.

Ho2: Diduga stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Mandiri Area Manado.

Ho3: Diduga beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Mandiri Area Manado.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor pusat P.T Bank Mandiri Area Manado, Jln. Dotulolong Lasut No. 15, Pinaesaan, Kec. Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara dalam waktu 3 bulan.

Kegiatan	Tahun 2021																			
	Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Studi Pendahuluan	■																			
Penyusunan Proposal		■	■	■																
Seminar Proposal					■															
Perbaikan						■	■													
Analisis Instrumen Penelitian									■	■	■	■								
Penelitian													■	■	■	■				
Pengumpulan Data																	■	■	■	■
Pengelolaan Data																				
Penyusunan Laporan Akhir																				

B. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif lebih menuju kepada aspek pengukuran yang dilakukan secara objektif terhadap fenomena sosial. Metode kuantitatif juga dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga

sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut dengan metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.⁵³

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁴ Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT. Bank Mandiri Area Manado yang berjumlah 130 karyawan. Berhubungan kantor pusat PT. Bank Mandiri Area Manado sangat tertutup, data yang peneliti dapatkan hanya jumlah karyawannya saja.

2. Sampel

Sample adalah bagian bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018).

⁵⁴ Sugiyono.

peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu.⁵⁵

Sedangkan teknik pengambilan sampling adalah slovin sampling. Jumlah karyawan pada kantor pusat P.T Bank Mandiri Area Manado adalah 130 karyawan sedangkan *margin of error* yang ditetapkan adalah 8% atau 0,08, sehingga:

$$n = N / (1 + (Ne^2))$$

$$n = 130 / (1 + (130 \times 0,08^2))$$

$$n = 130 / (1 + (130 \times 0,0064))$$

$$n = 130 / (1 + 0,8)$$

$$n = 130 / 1,8$$

$$n = 72,2222222$$

apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 130 karyawan pada *margin of error* 8% adalah sebesar 72.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen angket (kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁵⁶

F. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert, skala ini digunakan untuk menjawab pernyataan-pernyataan pada angket penelitian.

⁵⁵ Sugiyono.

⁵⁶ Sugiyono.

Skala likert merupakan suatu alat ukur persetujuan atau ketidak setujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek.⁵⁷

Skala likert yang digunakan adalah skala lima dengan kategori sebagai berikut:

- Skor 1 = Sangat tidak setuju/selalu
- Skor 2 = Tidak setuju/sering
- Skor 3 = Cukup setuju/netral/kadang-kadang
- Skor 4 = Setuju/hampir tidak pernah
- Skor 5 = Sangat setuju/tidak pernah

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu statistik inferensial. Statistik inferensial, (sering disebut statistik *induktif* atau statistik *probabilitas*), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.⁵⁸

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai tingkat kesalahan kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang memadai.

⁵⁷ Sani Achmad and Masyuri Machfudz, *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia* (Malang: Maliki Press, 2010).

⁵⁸ Sugiyono.

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Hasil instrument disebut valid jika data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kuisisioner valid jika nilai korelasi R -hitung $>$ R -tabel.⁵⁹

2. Uji Reliabilitas

Sebuah alat ukur atau pertanyaan dalam angket dikategorikan reliabel (andal), jika alat ukur yang digunakan dapat mengukur secara konsisten atau stabil meskipun pertanyaan tersebut diajukan dalam waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pertanyaan yang sudah valid. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan Teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Pada uji reliabilitas ini, α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6.⁶⁰

I. Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis permasalahan yang diteliti, maka akan dilakukan analisis secara kuantitatif, penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.

Fungsi regresi berkaitan erat dengan uji korelasi. Karena uji korelasi ini merupakan kelanjutan uji korelasi. Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel y bila nilai variabel x ditambah berapa kali. Untuk dapat

⁵⁹ Sugiyono.

⁶⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005).

melakukan uji regresi, tentu saja terlebih dahulu harus melakukan uji korelasi. Namun apabila kita melakukan uji korelasi, belum tentu melakukan uji regresi.⁶¹

Agar dapat diperoleh nilai pemikiran yang tidak biasa dan efisien dari persamaan regresi, maka dalam analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas pertama kali dikemukakan oleh Ragner Frish. Frish menyatakan multikolinier adalah adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna, maka koefisien regresi dari variabel bebas tidak dapat ditentukan dan standar errornya tidak terhingga.

3. Uji Heteroskedisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.

J. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan variabel independen (x) dengan

⁶¹ Nanang, Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali pers, 2010), h.163.

variabel dependen (y). Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = \dots + b_nX_n$$

Y = variabel dependen

a = konstanta/nilai Y jika X = 0

b₁, b₂ = koefisien ke arah regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

X₁ = variabel independen 1

X₂ = variabel dependen 2.⁶²

K. Uji-T

Uji-t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t-hitung.

L. Uji-F

Uji-f dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Uji-f dapat dilakukan dengan membandingkan f-hitung dengan f-tabel, jika f-hitung > f-tabel atau jika nilai signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 192.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

1. Konsolidasi dan integrasi

Setelah melalui proses konsolidasi dan integrasi menyeluruh di segala bidang, Bank Mandiri berhasil membangun organisasi bank yang solid dan mengimplementasikan core banking system baru yang terintegrasi menggantikan core banking system dari keempat bank legacy sebelumnya yang saling terpisah. Sejak didirikan, kinerja Bank Mandiri senantiasa mengalami perbaikan terlihat dari laba yang terus meningkat dari Rp1,18 triliun di tahun 2000 hingga mencapai Rp5,3 triliun di tahun 2004. Bank Mandiri melakukan penawaran saham perdana pada 14 Juli 2003 sebesar 20% atau ekuivalen dengan 4 miliar lembar saham.

2. Program Transformasi Tahap I

Tahun 2005 menjadi titik balik bagi Bank Mandiri, dimana Bank Mandiri memutuskan untuk menjadi bank yang unggul di regional (regional champion Bank), yang diwujudkan dalam program

transformasi yang dilaksanakan melalui 4 (empat) strategi utama, yaitu:

- a) Implementasi budaya. Dilakukan dengan restrukturisasi organisasi berbasis kinerja, penataan ulang sistem penilaian berbasis kinerja, pengembangan leadership dan talent serta penyesuaian sumber daya manusia dengan kebutuhan strategis.
- b) Pengendalian tingkat NPL secara agresif. Bank Mandiri fokus pada penanganan kredit macet dan memperkuat sistem manajemen risiko. Pertumbuhan pasar melalui strategi dan value proposition yang distinctive untuk masing-masing segmen.
- c) Meningkatkan pertumbuhan bisnis yang melebihi rata-rata. Pertumbuhan pasar melalui strategi dan value proposition yang distinctive untuk masing-masing segmen.
- d) Pengembangan dan pengelolaan program aliansi. antar Direktorat atau Business Unit dalam rangka optimalisasi layanan kepada nasabah, serta untuk lebih menggali potensi bisnis nasabah-nasabah eksisting maupun value chain dari nasabah-nasabah dimaksud.

Untuk dapat meraih aspirasi menjadi Regional Champion Bank, Bank Mandiri melakukan transformasi secara bertahap melalui 3 (tiga) fase:

- a. Tahap 1

Back on Track : Fokus untuk merekonstruksi ulang fondasi Bank Mandiri untuk pertumbuhan di masa depan

- b. Tahap 2

Outperform the Market : Fokus pada ekspansi bisnis untuk menjamin pertumbuhan yang signifikan di berbagai segmen dan

mencapai level profit yang mampu melampaui target rata-rata pasar

c. Tahap 3

Shaping the End Game : Bank Mandiri menargetkan diri untuk menjadi bank regional terdepan melalui konsolidasi dari bisnis jasa keuangan dan lebih mengutamakan peluang strategi pertumbuhan non-organik, termasuk memperkuat kinerja anak perusahaan dan akuisisi bank atau perusahaan keuangan lainnya yang dapat memberikan nilai tambah bagi Bank Mandiri.

Proses transformasi yang telah dijalankan sejak tahun 2005 hingga tahun 2010 ini secara konsisten berhasil meningkatkan kinerja Bank Mandiri. Hal ini tercermin dari peningkatan berbagai parameter finansial, diantaranya:

- Kredit bermasalah turun signifikan, tercermin dari rasio NPL net konsolidasi yang turun dari 15,34% di tahun 2005 menjadi 0,62% di tahun 2010.
- Laba bersih Bank Mandiri juga tumbuh sangat signifikan dari Rp 0,6 Triliun di tahun 2005 menjadi Rp 9,2 Triliun di tahun 2010.

Sejalan dengan transformasi bisnis di atas, Bank Mandiri juga melakukan transformasi budaya dengan merumuskan kembali nilai-nilai budaya untuk menjadi pedoman pegawai dalam berperilaku, yaitu 5 (lima) nilai budaya perusahaan yang disebut “TIPCE” yang dijabarkan menjadi:

- Kepercayaan (*Trust*)
- Integritas (*Integrity*)
- Profesionalisme (*Professionalism*)
- Fokus Pada Pelanggan (*Customer Focus*)

- dan Kesempurnaan (*Excellence*)

3. Program Transformasi Lanjutan

Untuk dapat mempertahankan dan terus meningkatkan kinerjanya, Bank Mandiri melaksanakan transformasi lanjutan tahun 2010-2014, yaitu dengan melakukan revitalisasi visinya untuk “Menjadi Lembaga Keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif”. Dengan visi tersebut, Bank Mandiri mencanangkan untuk mencapai milestone keuangan di tahun 2014, yaitu nilai kapitalisasi pasar mencapai di atas Rp225 triliun dengan pangsa pasar pendapatan mendekati 16%, ROA mencapai kisaran 2,5% dan ROE mendekati 25%, namun tetap menjaga kualitas aset yang direfleksikan dari rasio NPL gross di bawah 4%.

Pada tahun 2014, Bank Mandiri ditargetkan mampu mencapai nilai kapitalisasi pasar terbesar di Indonesia serta masuk dalam jajaran Top 5 Bank di ASEAN. Selanjutnya di tahun 2020, Bank Mandiri mentargetkan untuk dapat masuk dalam jajaran Top 3 di ASEAN dalam hal nilai kapitalisasi pasar dan menjadi pemain utama di regional. Untuk mewujudkan visi tersebut, transformasi bisnis di Bank Mandiri tahun 2010 akan difokuskan pada 3 (tiga) area bisnis yaitu:

1. *Wholesale transaction*

Memperkuat *leadership* dengan menawarkan solusi transaksi keuangan yang komprehensif dan membangun hubungan yang holistik melayani institusi *corporate & commercial* di Indonesia.

2. *Retail deposit & payment*

Menjadi bank pilihan nasabah di bidang retail deposit dengan menyediakan pengalaman perbankan yang unik dan unggul bagi para nasabahnya.

3. *Retail Financing*

Meraih posisi terdepan dalam segmen pembiayaan ritel, terutama untuk memenangkan persaingan di bisnis kredit perumahan, personal loan, dan kartu kredit serta menjadi salah satu pemain utama di micro banking.

Indikator keberhasilan transformasi lanjutan 2010-2014 ditunjukkan dengan pencapaian nilai kapitalisasi saham yang mencapai Rp254 triliun, Return on Asset mencapai 3,39%, dan *Non Performing Loan* sebesar 2,17%. Bank Mandiri telah berhasil mempertahankan predikat sebagai “the best bank in service excellence” selama 7 (tujuh) tahun berturut-turut dari Marketing Research Indonesia (MRI), dan mempertahankan predikat sebagai “Perusahaan Sangat Terpercaya” selama 7 (tujuh) tahun berturut-turut dari Indonesian Institute for Corporate Governance (IICG)

4. Kinerja Bank Mandiri

a. *Wholesale transaction*

- a) Memberikan solusi transaksi keuangan yang komprehensif kepada nasabah corporate untuk memperkuat hubungan dengan nasabah corporate, commercial, dan institusi dengan memberikan solusi transaksi keuangan yang komprehensif.
- b) Membangun hubungan melalui pendekatan holistik dengan perusahaan-perusahaan terkemuka.

- c) Tahun 2014 pendapatan yang bersumber dari Wholesale fee mencapai Rp4,4 triliun, dan dana murah Wholesale mencapai Rp73,2 triliun, sedangkan jumlah transaksi cash management tumbuh sebesar 80,4% mencapai 44,2 juta transaksi.

5. *Retail deposit & payment*

- a. Bank Mandiri selalu berusaha memberikan layanan perbankan yang unik, unggul dan solusi transaksi yang inovatif.
- b. Tahun 2014 pendapatan yang berasal dari retail fee mencapai Rp6,7 triliun, dan dana murah Retail mencapai Rp279,3 triliun, sedangkan jumlah transaksi e-channel selama tahun 2014 mencapai 1.820 juta transaksi.

6. Retail Financing

- a. Menjadi salah satu pemain utama di Micro Banking, Kredit Pemilikan Rumah (KPR), Personal Loan dan Kartu Kredit, serta dominan di perbankan syariah.
- b. Tahun 2014 total kredit retail mencapai Rp158,0 triliun, atau tumbuh 21,4% secara tahunan dengan komposisi 33,2% dari total kredit. Jumlah nasabah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tumbuh 15,5% YoY atau lebih dari 100 ribu nasabah.

7. Pencapaian Penting Bank Mandiri

Bank Mandiri terus memperkuat peran sebagai lembaga intermediasi untuk mendorong perekonomian nasional. Hal itu ditunjukkan dengan pertumbuhan kredit sebesar 12,2% pada akhir 2014 menjadi Rp.530 triliun dari Rp.472,4 triliun pada periode yang sama tahun sebelumnya, dengan rasio NPL terjaga di level 2,15 %.

Pertumbuhan penyaluran kredit itu mendorong peningkatan aset menjadi Rp.855 triliun dari Rp733,1 triliun pada Desember 2013. Sedangkan laba bersih pada 2014 tercatat tumbuh 9,2 % menjadi Rp19,9 triliun atau naik Rp1.7 triliun jika dibandingkan akhir 2013 sebesar Rp.18,2 triliun. Selain pertumbuhan kredit, laju kenaikan laba bersih juga ditopang oleh pertumbuhan fee based income yang mencapai Rp15.06 triliun pada tahun 2014.

Laju kenaikan laba juga ditopang pertumbuhan bunga bersih sebesar 15,7% menjadi Rp 39,1 triliun dan kenaikan fee based income sebesar 3,9 % sehingga mencapai Rp.15,06 triliun. Dari capaian laba tersebut, kontribusi anak perusahaan mencapai 9.1% % atau sebesar Rp1,81 triliun.

Sebagai implementasi fungsi intermediasi dalam mendukung perekonomian nasional, Bank Mandiri juga terus memacu pembiayaan ke sektor produktif. Hasilnya, pada akhir 2014, kredit ke sektor produktif tumbuh 13.9 % mencapai Rp 410,6 triliun. dimana kredit investasi tumbuh 9,1 % dan kredit modal kerja tumbuh 16,7%.

Dilihat dari segmentasi, kenaikan penyaluran kredit terjadi di seluruh bisnis, dengan pertumbuhan tertinggi pada segmen mikro yang mencapai 33,2% menjadi Rp.36 triliun pada Desember 2014. Sementara itu, kredit yang tersalurkan untuk segmen usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) mencatat pertumbuhan sebesar 13,6 % menjadi Rp 73,4 triliun.

Bank Mandiri juga turut menyalurkan pembiayaan khusus dengan skema penjaminan pemerintah, yaitu melalui penyaluran Kredit Usaha Rakyat (KUR). Hingga akhir 2014, jumlah nasabah

KUR Bank Mandiri meningkat 34 % yoy mencapai 396 ribu nasabah.

Kepercayaan masyarakat kepada Bank Mandiri juga terus tumbuh yang ditunjukkan dengan naiknya penghimpunan dana pihak ketiga (DPK) menjadi Rp.636,4 triliun pada akhir 2014 dari Rp.556,4 triliun pada tahun sebelumnya. Dari pencapaian tersebut, total dana murah (giro dan tabungan) yang berhasil dikumpulkan Bank Mandiri mencapai Rp380,5 triliun, yang terutama didorong oleh pertumbuhan tabungan sebesar 6,7% atau Rp15,93 triliun hingga mencapai Rp252,4 triliun.

Capaian tersebut sangat menggembirakan, terutama jika mempertimbangkan tingkat persaingan likuiditas yang sangat ketat di industri.

Sebagai upaya untuk meningkatkan pengumpulan dana masyarakat melalui peningkatan kenyamanan bertransaksi, Bank Mandiri terus mengembangkan jaringan kantor cabang, jaringan elektronik, maupun jaringan layanan lainnya. Hingga Desember 2014, Bank Mandiri telah memiliki 2.312 cabang, 15.344 unit ATM serta penambahan jaringan bisnis mikro sehingga menjadi 1.833 unit.

Atas kinerja baik tersebut, Bank Mandiri meraih sejumlah penghargaan antara lain sebagai bank terbaik di Indonesia dari tiga publikasi terkemuka di sektor keuangan, yaitu Finance Asia, Asiamoney dan The Banker. Selain itu, Bank Mandiri juga berhasil mempertahankan predikat Best Bank in Service Excellence dari Marketing Research Indonesia (MRI) dan Majalah SWA selama tujuh tahun berturut-turut serta predikat Most Trusted Companies selama delapan tahun berturut-turut dari International Institute for Corporate Governance (IICG).

8. Rencana Strategis Tahun

Tahun 2015 merupakan tahun yang penting bagi Bank Mandiri karena bertepatan dengan dimulainya Transformasi Tahap III 2015-2020, sehingga kinerja Bank Mandiri di 2015 akan menjadi barometer dan landasan dalam menghadapi serta menyelesaikan tantangan yang lebih besar pada tahun-tahun mendatang.

Untuk itu, Bank Mandiri telah menyusun target utama tahun 2015, yaitu menjaga kondisi likuiditas dengan LDR < 86%, menjaga kualitas aktiva produktif dengan pertumbuhan kredit (netto) sebesar 19% dan Non Performing Loan (NPL) di level 2.08%, meningkatkan porsi Dana Murah mencapai minimal 64,9%, meningkatkan profitabilitas dengan pertumbuhan rasio fee based income sebesar 28,81% dan Cost Efficiency Ratio (CER) di bawah 40%, dan implementasi inisiatif strategis corporate plan.

Target utama tersebut akan dicapai melalui implementasi sasaran strategis yang dirumuskan menggunakan pendekatan balanced scorecard pada empat perspektif, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Perspektif Keuangan

- Meningkatkan Company Value, dengan target pertumbuhan nilai Market Cap terbesar di antara pesaing utama.
- Meningkatkan Profitabilitas Bank, yaitu Earning After Tax dan ROE.
- Meningkatkan Market share Kredit dan Dana Murah, dengan target market share kredit mencapai 12.9% dan market share dana mencapai 13.8%.

- Meningkatkan Kualitas Aktiva Produktif, dengan menjaga nilai NPL gross maksimal sebesar 2.08%
- Mengembangkan Transactional Banking, untuk mencapai pertumbuhan fee based income wholesale dan retail.
- Perspektif Pelanggan
- Meningkatkan Ekspansi Kredit, dengan fokus kredit retail sehingga komposisi kredit retail meningkat.
- Meningkatkan Penghimpunan Dana Murah melalui Retail Payment, untuk meningkatkan porsi dana murah.
- Perspektif Bisnis Internal.
- Memperkuat implementasi Good Corporate Governance.
- Meningkatkan Kepuasan Nasabah melalui peningkatan layanan Cabang dan e-channel Bank Mandiri.

2. Perspektif Pengembangan

- Meningkatkan Inovasi & mengembangkan aliansi/sinergi dengan fokus pada implementasi inisiatif strategis corporate plan dan peningkatan income factor pegawai.
- Selain itu, Bank Mandiri juga akan memfokuskan perhatian pada area-area lain yang menjadi enabler pencapaian target 2015, yaitu pengembangan SDM & implementasi culture, good corporate governance, information technology, dan risk management.

9. Rencana & Strategi Jangka Panjang

Tantangan ke depan yang semakin kompleks dan kebutuhan untuk terus meningkatkan kinerja secara berkesinambungan serta memberikan kualitas layanan terbaik kepada nasabah membuat Bank Mandiri perlu melakukan transformasi bisnis dan pengelolaan organisasi secara berkelanjutan. Untuk itu, Bank Mandiri telah mencanangkan transformasi Tahap III 2015-2020. Visi jangka panjang Bank Mandiri adalah *“To be The Best Bank in ASEAN by 2020”*, atau menjadi Bank terbaik di ASEAN tahun 2020. Rumusan visi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Bank Mandiri bertekad menjadi institusi keuangan terbaik di ASEAN, dalam segi pelayanan, produk, dan imbal hasil kepada pemegang saham, serta manfaat yang diterima oleh masyarakat secara luas. Keunggulan ini dicapai dengan menyediakan layanan jasa dan produk yang terintegrasi, solusi keuangan yang didasari oleh pemahaman sektor industri yang mendalam dengan ditopang kemajuan teknologi, kualitas manusia dan sinergi bisnis hingga ke perusahaan anak.
- b) Menjadi kebanggaan negeri dan setiap insan yang bekerja di Bank Mandiri memiliki tanggung jawab yang harus direalisasikan melalui pengelolaan manajemen dan tata kelola perusahaan yang baik.
- c) Dengan sasaran mencapai kapitalisasi pasar USD55 miliar dan Return on Equity 23%-27% pada tahun 2020, Bank Mandiri bertekad menjadi ikon perbankan Indonesia di ASEAN.

Untuk mencapai visi tersebut, strategi pertumbuhan Bank Mandiri ke depan akan difokuskan pada 3 (tiga) area utama sebagai berikut:

- a) Memperkuat leadership di segmen wholesale dengan melakukan pendalaman relationship dengan nasabah. Strategi ini bertujuan agar Bank Mandiri dapat meningkatkan share of wallet dan rasio crosssell revenue dari nasabah wholesale Mandiri, melalui penyediaan solusi produk wholesale yang terintegrasi, solusi yang berbasis ekspertis di sektor usaha nasabah, dan berperan aktif mendukung aktivitas nasabah Mandiri yang melakukan ekspansi bisnis ke negara lain dengan penyediaan solusi yang bersifat crossborder.
- b) Menjadi Bank pilihan nasabah di segmen retail, dengan akselerasi bisnis di segmen-segmen utama yang menjadi pendorong utama pertumbuhan bisnis Bank Mandiri, yaitu:
 - (-) Di segmen mikro, Bank Mandiri ingin menjadi penantang terkuat di pasar, melalui kemudahan akses nasabah mikro ke jaringan distribusi Bank Mandiri.
 - (-) Di segmen Small Medium Enterprise (SME), Bank Mandiri ingin menjadi Bank Utama pilihan nasabah SME, melalui penetrasi dan akuisisi nasabah yang difokuskan pada sektor-sektor potensial, untuk memenuhi seluruh kebutuhan nasabah SME.
 - (-) Sedangkan di segmen Individual, Bank Mandiri fokus pada membangun kepemimpinan melalui penawaran produk consumer yang lengkap dan berdaya saing, memiliki inovasi untuk memperkuat dominasi di retail payment.
- c) Mengintegrasikan bisnis di semua segmen yang ada di Bank Mandiri, termasuk dengan Perusahaan Anak. Melalui strategi ini, Bank Mandiri ingin mendorong budaya cross-sell, baik antar unit kerja yang menangani segmen wholesale dan retail, termasuk dengan perusahaan anak,

serta mendorong regionalisasi bisnis dan mengoptimalkan jaringan distribusi di wilayah.

Ketiga area fokus tersebut juga akan didukung dengan penguatan organisasi untuk memberikan solusi layanan terpadu, peningkatan infrastruktur (kantor cabang, IT, operations, risk management) serta penguatan sumber daya manusia.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

Tabel 1. 2 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas Dan Realibilitas					
Variabel	Indikator	Validitas		Reliabilitas	Keterangan
		r-hitung	r-tabel		
Beban Kerja (X1)	1	0.826	0,2319	0.849	Valid
	2	0.832	0,2319		
	3	0.817	0,2319		
	4	0.845	0,2319		
	5	0.834	0,2319		
	6	0.84	0,2319		
	7	0.839	0,2319		
	8	0.827	0,2319		
	9	0.837	0,2319		
Stres Kerja (X2)	1	0.941	0,2319	0.945	Valid
	2	0.942	0,2319		
	3	0.936	0,2319		
	4	0.932	0,2319		
	5	0.936	0,2319		
	6	0.942	0,2319		
	7	0.933	0,2319		
	8	0.938	0,2319		
	9	0.948	0,2319		
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.898	0,2319	0.896	Valid
	2	0.897	0,2319		
	3	0.9	0,2319		
	4	0.871	0,2319		

	5	0.883	0,2319		
	6	0.879	0,2319		
	7	0.882	0,2319		
	8	0.879	0,2319		
	9	0.862	0,2319		

1. Uji Validitas Data

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan. Data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang telah dibagikan kepada Karyawan P.T Bank Mandiri Area Manado yang diambil dari jumlah sampel yang telah ditentukan.

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pernyataan yang digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan menggunakan taraf signifikan 0,2319. Maka item dikatakan valid bila r hitung $> r$ tabel (0,2319). Dan dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel (0,2319)

Berdasarkan uji validitas yang telah di uji menggunakan SPSS 26.0 mendapatkan hasil *Person Correlation* tiap-tiap *point* pernyataan $> r$ table (0,2319) maka dinyatakan bahwa semua *point* Valid.

2. Uji Realibilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *cronbach alpha* kemudian membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Apabila nilai *alpha cronbach* lebih besar dari r tabel (0,6) maka dapat dikatakan reliabel. Sedangkan, apabila nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,6 maka item pernyataan itu dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan tabel di atas melalui pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui nilai reliabilitas dengan menggunakan uji *cronbach alpha* untuk variabel X1 (0,849), X2 (0,945) dan Y (0,896). Dengan demikian dapat dikatakan hasil uji reliabilitas pada semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* >0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diartikan sebagai usaha untuk menentukan apakah data variabel X1 (Beban Kerja), X2 (Stres Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) yang diteliti merupakan distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini penulis menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan 0,025. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,025.

Tabel 1.3 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual	
N		72	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.62233539	
Most Extreme Differences	Absolute	.134	
	Positive	.088	
	Negative	-.134	
Test Statistic		.134	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.139 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.130
		Upper Bound	.148

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel di atas melalui pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui nilai *unstandardized residual* adalah 0,03. Dengan demikian dapat dikatakan hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dinyatakan berdistribusi normal karena memiliki nilai *unstandardized residual* > 0,025.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable terikat dan variable bebas. Untuk mengetahui terdapat atau tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation vector*

(VIF). Apabila VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 1.4 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.977	1.023
	Stres Kerja	.977	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Penulis melakukan pengujian menggunakan uji *glajser* untuk melihat apakah penelitian ini mempunyai gejala heteroskedastisitas. Uji *glajser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual > 0,025 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 1. 5 Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.003	.004		-.632	.529
	TF_X1	8.617E-6	.000	.462	2.669	.009
	TF_X2	.053	.035	.260	1.502	.138

a. Dependent Variable: ABS_Res

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel independen $> 0,025$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Penulis menggunakan pengujian pada spss 26.0 dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikan 0,025. Dua variabel yang dikatakan mempunyai dua hubungan yang linier apabila signifikansi $< 0,025$.

Tabel 1.6 Uji Linieritas

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	2037.988	15	135.866	10.003	.000
X1	Groups	Linearity	429.034	1	429.034	31.587	.000
		Deviation from Linearity	1608.954	14	114.925	8.461	.000
	Within Groups		760.623	56	13.583		
	Total		2798.611	71			

X2

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	2096.460	17	123.321	9.484	.000
X2	Groups	Linearity	62.799	1	62.799	4.830	.032
		Deviation from Linearity	2033.661	16	127.104	9.775	.000
	Within Groups		702.151	54	13.003		
	Total		2798.611	71			

Dari dua tabel diatas variabel X1 memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berarti kurang dari 0,025 maka disimpulkan bahwa antara variabel X1 dan Y memiliki hubungan yang linier. Sedangkan variabel X2 memiliki nilai signifikansi 0,032 yang berarti lebih dari 0,025, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X2 dan Y tidak memiliki hubungan yang linier.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah salah satu bentuk analisis regresi linier dimana variabel bebasnya lebih dari satu. Regresi linier digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.035	3.946		11.919	.000
	X1	-.472	.121	-.424	-3.887	.000
	X2	.170	.087	.214	1.962	.054

a. Dependent Variable: Y

Tabel 1.7 Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian nilai a dan b maka dapat memperoleh persamaan regresi, yaitu: $Y = a + bX = 47,035 - 0,472X_1 + 0,170X_2$ dan dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta kinerja karyawan bernilai positif sebesar 47,035, apabila variabel beban kerja dan motivasi kerja dianggap sama dengan nol (0), maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai positif sebesar 47,035.
- Kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,472 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X1 (beban kerja). Jadi apabila beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,472 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,170 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X2 (motivasi kerja). Jadi apabila motivasi kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

5. Uji Hipotesis

1. Uji-T

Uji-t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t-hitung.

Tabel 1. 8 Uji-T

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	47.035	3.946		11.919	.000
	X1	-.472	.121	-.424	-3.887	.000
	X2	.170	.087	.214	1.962	.054

a. Dependent Variable: Y

Dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi $0,05 / 2 = 0,025$ dan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $72 - 2 - 1 = 69$ ("n" adalah jumlah sampel dan "k" adalah jumlah variabel independen), maka diperoleh t-tabel = 1.99495. Berdasarkan tabel di atas X1 memiliki nilai t-hitung (-3.887) dan nilai signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh negatif secara t-hitung dan tidak berpengaruh secara signifikan. Sedangkan X2 memiliki nilai t-hitung 1,962 dan nilai signifikan 0,54. Maka dapat disimpulkan bahwa X2 tidak memiliki pengaruh secara t-hitung dan memiliki tidak memiliki pengaruh secara signifikan.

2. Uji-F

Uji-f dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita

buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Uji-f dapat dilakukan dengan membandingkan f-hitung dengan f-tabel, jika f-hitung > f-tabel atau jika nilai signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 1.9 Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.255	2	277.127	8.520	.000 ^b
	Residual	2244.357	69	32.527		
	Total	2798.611	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 8,520 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan pada tabel-f dengan signifikansi 0,05 diketahui df1 (jumlah variabel-1) atau $2-1=1$ dan df2 ($n-k-1$) atau $72-2-1=69$, (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen), diperoleh angka sebesar 3,98. Berdasarkan kriteria uji-f, oleh karena f-hitung > f-tabel ($8,520 > 3,98$) dan tingkat signifikansi < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (beban kerja) dan X2 (stres kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) bahwa variabel X1 (beban kerja) berpengaruh negatif secara t-hitung dan tidak berpengaruh secara signifikan yang berarti beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena hasil pengujian yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung -3,887 dan nilai signifikan 0,000 dengan tingkat signifikan 0,025 yang berarti $0,000 < 0,025$.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada P.T Bank Mandiri Area Manado bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Maka, apabila beban kerja bertambah maka kinerja karyawan akan turun, begitu juga apabila beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Dalam penelitian Fernando Reinhard Tjiabrata, dkk. Pada P.T Sabar Ganda Manado berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,080 > 2,052$) dan tingkat signifikansi $< 0,05$ ($0,000$) maka keputusan yang diambil adalah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.⁶³ Pada penelitian Bagus Setiawan Sutowo Putro mengatakan bahwa Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,920 dan p -value sebesar 0,005. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,920 $>$ dari t_{tabel} sebesar 2,012 dan nilai signifikan penelitian sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta.⁶⁴ Pada penelitian Yudha Aditya Warman, dkk. mengatakan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.⁶⁵ Pada penelitian Jeky K R Rolos, dkk. Mengatakan beban kerja

⁶³ Fernando Reinhard Tjibrata, Bode Lumanaw, and Lucky Dotulang O.H, 'The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado', *Jurnal EMBA*, 5 No.2.Juni (2017), 1570–80
<<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>>.

⁶⁴ Bagus Setiawan Sutowo Putro, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat Di Surakarta', *Naskah Publikasi*, 2016, 1–11.

⁶⁵ Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, and Bonar M Sinaga, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot', *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6.1 (2016), 34
<<https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>>.

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.⁶⁶

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.⁶⁷ Dengan demikian, apabila pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas kemampuan dari seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila beban kerja yang berlebihan diberikan kepada karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja yang rendah dengan kemampuan pekerja yang tinggi juga dapat menimbulkan rasa bosan pada karyawan yang menjadi salah satu factor menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang sudah disebutkan di atas yang mengatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Manuaba setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi defenisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.⁶⁸ Mangkuprawira menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan

⁶⁶ Rolos, Sambul, and Rumawas.

⁶⁷ 'Teori Dan Aspek-Aspek Beban Kerja Menurut Para Ahli', *Universitas Psikologi*, 2020 <<https://www.universitaspikologi.com/2020/01/teori-dan-aspek-aspek-beban-kerja.html>>.

⁶⁸ 'Teori Dan Aspek-Aspek Beban Kerja Menurut Para Ahli'.

dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.⁶⁹

Dapat dikatan beban kerja apabila karyawan tidak berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan tugas yang diberikan terlalu banyak atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, jika karyawan dapat menyelesaikan dan dapat menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan maka bukan menjadi satu beban kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan P.T Bank Mandiri Area Manado, ditemukan bahwa beban kerja beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian Leonardo Hendy Lukito pada P.T Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang dengan hasil beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefien regresi sebesar - 0,203 (bernilai negatif) yang berarti semakin rendah beban kerja semakin meningkat kinerja karyawan.⁷⁰ Pada penelitian M. Zainal Arifin mengatakan Beban kerja berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan walaupun tidak signifikan.⁷¹ Didukung dengan penelitian terdahulu dengan hasil yang sama dengan penelitian ini walaupun beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan jika beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat dan apabila beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

⁶⁹ 'Teori Dan Aspek-Aspek Beban Kerja Menurut Para Ahli'.

⁷⁰ Leonardo and Ida.

⁷¹ M Zainal Arifin, Taher Alhabsji, and Hamidah Nayati Utami, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen', *Bisnis Dan Manajemen*, 3.2 (2016), 65.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada P.T Bank Mandiri Area Manado stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P.T Bank Mandiri Area Manado.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Irwan yang mengatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalla Kakao Industri. Hal ini ditunjukkan nilai thitung. lebih kecil dari t-tabel, ($-6,633 < \alpha$ atau dalam hal ini ($0,000 < 0,05$), berarti variabel Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalla Kakao Industri Kota Makassar.⁷² Bertolak belakang juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Suci Utami stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Diperoleh t-hitung $-3,304 > t$ -tabel $-1,982$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,023 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.⁷³

Dengan demikian hasil dari penelitian terdahulu yang bertolak belakang dengan penelitian ini mengatakan bahwa apabila stress kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun dan apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Hanselye, stres adalah respons umum terhadap adanya tuntutan pada tubuh. Tuntutan tersebut adalah keharusan untuk menyesuaikan diri, dan karenanya keseimbangan tubuh terganggu. Manusia membutuhkan stres

⁷² Muhammad Irwan, 'Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Di Kota Makassar', 2017, 94.

⁷³ Utami Tri Suci, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan', 2019.

untuk bisa berfungsi normal. Anggaplah stres sebagai suatu tantangan, tanpa itu manusia tidak akan tergerak untuk melakukan sesuatu. Mula-mula, sejalan dengan meningkatnya stres, meningkat pula kinerja manusia sampai suatu titik tertentu. Pada saat ini kita tidak menganggap diri kita dalam keadaan stres, melainkan dalam keadaan bersemangat, bergairah, atau penuh dorongan. Namun, lewat titik tersebut, tambahan stress akan membuat kinerja kita menurun dan mengurangi kemampuan untuk mengatasinya.⁷⁴ Menurut Riner dan Reynolds, dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa perilaku dan tindakan pegawai seperti kurang baiknya kinerja pegawai, tingkat absensi tinggi, dan tingkat turnover tinggi, muncul akibat organizational stress dan perlu intervensi dari pihak pengurus organisasi untuk mengurangi stress, salah satunya adalah dengan job redesign untuk mengurangi atau mengeliminir gejala diatas.⁷⁵

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji parsial (uji-t) variabel X2 (stress kerja) memiliki nilai t-hitung $1,962 < 1,99495$ dan nilai signifikan $0,54 > 0,025$. Maka dapat disimpulkan bahwa X2 tidak memiliki pengaruh secara t-hitung dan memiliki tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Maka dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dengan uji-f nilai f-hitung diperoleh sebesar 8,520 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan pada tabel-f dengan signifikansi 0,05 diketahui df1 (jumlah variabel-1) atau $2-1=1$ dan df2 ($n-k-1$) atau $72-2-1=69$, (n adalah jumlah sampel

⁷⁴ Hm.

⁷⁵ Hm.

dan k adalah jumlah variabel independen), diperoleh angka sebesar 3,98. Berdasarkan kriteria uji-f, oleh karena $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ($8,520 > 3,98$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (beban kerja) dan X2 (stress kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil penelitian ini beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada P.T Bank Mandiri Area Manado. Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Wahdaniah Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dapat dilihat dari F hitung ($214,259 > F\text{ table}$ ($3,140$)) dihipotesis diterima yang artinya yaitu beban kerja dan stres kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.⁷⁶ Pada penelitian yang dilakukan oleh Mutmainnah stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya keduanya berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.⁷⁷

Berdasarkan hasil penelitian ini beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P.T Bank Mandiri Area Manado. Adanya stres juga dipengaruhi beberapa faktor seperti konflik ditempat kerja, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Stres

⁷⁶ Wahdaniah and Andi Gunardi, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene', *Management Development and Applied Research Journal*, 1.1 (2018), 51–65.

⁷⁷ Mutmainnah, 'PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA (ALFAMART) DI KABUPATEN PINRANG', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3.2 (2019), 172–83
<<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/242/89>>.

di lingkungan kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari top of management sampai pada karyawan biasa dan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Ambar dan Ellitan mengemukakan bahwa stres dalam lingkungan kerja yang ditimbulkan oleh beban kerja yang terlalu berat, masalah keluarga, maupun masalah hubungan kerja sama dengan rekan sekerja dan atasan dalam suatu organisasi pasti pernah dialami oleh setiap individu dalam suatu organisasi pada level manajemen atas hingga bawah baik pria maupun wanita.⁷⁸

⁷⁸ Hm.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada P.T Bank Mandiri Area Manado.
2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada P.T Bank Mandiri Area Manado.
3. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada P.T Bank Mandiri Area Manado.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah dikemukakan sebelumnya maka saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan diharapkan dengan melihat penelitian ini perusahaan dapat lebih memperhatikan kondisi karyawan serta memperhatikan beban kerja dan stres kerja yang dirasakan sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang ada diperusahaan.
2. Bagi pihak lain diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Achmad, Sani, and Masyuri Machfudz, *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia* (Malang: Maliki Press, 2010)
- Aditya, Eric, 'Analisis Beban Kerja (Workload) Dan Kinerja Karyawan Housekeeping Di Hotel X, Surabaya', *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4.2 (2016), 247–64
- Adityawarman, Yudha, Bunasor Sanim, and Bonar M Sinaga, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot', *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6.1 (2016), 34 <<https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>>
- Arifin, M Zainal, Taher Alhabsji, and Hamidah Nayati Utami, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen', *Bisnis Dan Manajemen*, 3.2 (2016), 65
- Bambang, Wibowo Kristianto, 'SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) MENJAWAB TUNTUTAN TARGET KERJA YANG DIKEHENDAKI OLEH MANAJEMEN', 6.3 (2014), 106–19
- Daulay, Afrahul Fadhila, 'Dasar-Dasar Manajemen Organisasi', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 6.2 (2016), 35–48
- Dian, Asriani, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar', *Energies*, 2018
- Faiz, Sultan, Saryadi, and Hidayat Wahyu, 'Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', 2014, 1–12
- Fajriani, Arie, and Dovi Septiari, 'Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout', *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3.1 (2015), 74–79
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005)
- Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001)
- Hm, Muhdar, 'Stres Kerja Dan Kinerja Dalam Perspektif Teori Dan Bukti Empirik', *Jurnal Ekonomika Bisnis*, 03.02 (2012) <<https://doi.org/10.22219/jekobisnis.v3i2.2234>>
- Irwan, Muhammad, 'Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Di Kota Makassar', 2017, 94
- Khanifah, Nurrohmah, 'PENGARUH KONDISI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.NOVA FURNITURE DI BOYOLALI', 2015
- Koesmono, H Teman, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap

- Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya', *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 9.1 (2007), 30–40 <<https://doi.org/10.9744/jmk.9.1.pp.30-40>>
- Leonardo, Lukito Hendy, and Alriani Martini Ida, 'Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang', *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1.33 (2013), 1–20
- Malayu, S.P, and Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Massie, R., W. Areros, and W. Rumawas, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.002 (2018), 269323 <<https://doi.org/10.35797/jab.6.002.2018.19851>>
- Monika, Sinta, 'Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T Galamedia Bandung Perkasa', 2017
- Muhammad, Mahfudz, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Devisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (PERSERO)', 2017
- Mutmainnah, 'PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA (ALFAMART) DI KABUPATEN PINRANG', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3.2 (2019), 172–83 <<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/242/89>>
- Noor Aini Aslihah, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari'Ah Binama Semarang, Skripsi*, 2015
- Novita, Mamahit Angela, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening', 4.3 (2016), 335–50
- Putra, S.A, 'Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Devisi Marketing Dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok' (Institut Pertanian Bogor, 2012)
- Putro, Bagus Setiawan Sutowo, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat Di Surakarta', *Naskah Publikasi*, 2016, 1–11
- Ramadhan, Priandari, 'Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada PT. Pertamina Hulu Energi WMO Gresik (Bagian Produksi)', *Dk*, 53.9 (2015), 1689–99
- Riyan, Saputri, and Noviherni, 'Dampak Stres Kerja Dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Otomotif', 2 (2015)
- Rolos, J., S. Sambul, and W. Rumawas, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.4 (2018), 19–27
- Siagian, and P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Suci, Utami Tri, 'Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan', 2019
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018)
- Sukoco, Iwan, and Mohammad Ridha Bintang, 'ANALISIS MANAJEMEN STRESS PADA PERUSAHAAN PERS (Studi Pada PJTV)', *AdBispreneur*, 2.3 (2018), 263 <<https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i3.16494>>
- Sunyoto, Danang, *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*, 1st edn (Yogyakarta: CAPS, 2012)
- Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006)
- Tedy, Chairizal, Novianto, Dewita Ningsih Suryanti, and Nuryanti, 'Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru', 2018
- 'Teori Dan Aspek-Aspek Beban Kerja Menurut Para Ahli', *Universitas Psikologi*, 2020 <<https://www.universitaspikologi.com/2020/01/teori-dan-aspek-aspek-beban-kerja.html>>
- Tia, Purnamasari Afrianty, Utami Nayati Hamida, and Mohammad Iqbal, 'Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Plasa Telkom Group Malang)', *Dictionary of Statistics & Methodology*, 1.1 (2015) <<https://doi.org/10.4135/9781412983907.n697>>
- Tjibrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, and Lucky Dotulang O.H, 'The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado', *Jurnal EMBA*, 5 No.2.Juni (2017), 1570–80 <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>>
- Tjong Fei Lie, Hotlan Siagian, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner', *Agora*, 6.1 (2018), 1–6
- Tri, Wartono, 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)', *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 4.2 (2017), 56–61
- Wahdaniah, and Andi Gunardi, 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene', *Management Development and Applied Research Journal*, 1.1 (2018), 51–65
- wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pres, 2010)

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuisisioner Penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Area Manado

Saya mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Manado Jurusan Perbankan Syariah, saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari Institut Agama Islam Negeri Manado dengan judul "PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI AREA MANADO". Besar harapan saya kiranya bapak/ibu bersedia mengisi kuisisioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Terima kasih dan selamat mengisi kuisisioner ini.

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur
- | | | | |
|--------------------------|---------------|--------------------------|-------------|
| <input type="checkbox"/> | 20 - 30 Tahun | <input type="checkbox"/> | 41 50 Tahun |
| <input type="checkbox"/> | 31 - 40 Tahun | <input type="checkbox"/> | > 50 Tahun |
3. Jenis Kelamin
- | | | | |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | Laki-laki | <input type="checkbox"/> | Perempuan |
|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|
4. Pendidikan Terakhir
- | | | | |
|--------------------------|---------|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | SMA | <input type="checkbox"/> | S1 |
| <input type="checkbox"/> | Diploma | <input type="checkbox"/> | S2 |

5. Lama Bekerja :

- | | | | |
|--------------------------|-------------|--------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> | < 3 Tahun | <input type="checkbox"/> | 7-10 Tahun |
| <input type="checkbox"/> | 3 – 6 Tahun | <input type="checkbox"/> | >10 Tahun |

6. Status Perkawinan

- | | | | |
|--------------------------|---------|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Menikah | <input type="checkbox"/> | Belum Menikah |
|--------------------------|---------|--------------------------|---------------|

II. Beban Kerja

Penjelasan cara pengisian kuesioner tentang beban kerja.

1. Jawablah pernyataan berikut berdasarkan persepsi/penilaian anda terkait dengan dimensi beban kerja
2. Beri tanda (X) pada pilihan jawaban yang anda pilih
3. Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

NO		Jawaban
----	--	---------

	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya seringkali merasa pekerjaan yang diberikan terlalu berat.					
2.	Saya seringkali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.					
3.	Pekerjaan yang diberikan tidak menentu datangnya.					
4.	Saya merasa tidak nyaman dengan ruang kerja yang diberikan.					
5.	Saya tidak bisa konsentrasi karena karyawan lain ribut.					
6.	Saya sering mendapat pekerjaan yang bukan bidang saya.					
7.	Saya sering lembur untuk mengerjakan pekerjaan saya.					
8.	Waktu istirahat yang diberikan kurang.					
9.	Saya merasa puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					

III. Stres Kerja

Petunjuk pengisian

- a. Berikan tanda X (silang pada lembar jawaban yang ada pilihan)
- b. Apabila anda selesai, perikassala kembali jawaban anda, jangan

sampai ada yang terlewat, kerahasiaan jawaban anda tetap kami jaga.

Petunjuk untuk mengerjakan kuesioner

Jika anda tidak pernah merasa berarti anda memilih TP

Jika anda hampir tidak pernah merasakannya berarti anda memilih HTP

Jika anda kadang-kadang atau sekali-sekali merasakannya berarti anda memilih KD

Jika anda sering lebih dari tiga kali merasakannya berarti anda memilih SR

Jika anda selalu merasakannya berarti anda memilih S

NO	Pernyataan	Jawaban				
		S	SR	KD	HTP	TP
1.	Saya tidak bisa menenangkan diri menghadapi nasabah yang mengeluh dan marah-marah.					
2.	Karena banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, saya tidak dapat berpikir jernih.					
3.	Saya merasa tegang ketika berbeba pendapat dengan karyawan lain.					
4.	Ketika saya memberikan penjelasan yang berkaitan dengan pekerjaan bagi nasabah, informasi yang saya berikan sulit dimengerti oleh mereka.					
5.	Karena banyak pekerjaan yang saya kerjakan, saya sulit menjalani komunikasi yang baik dengan nasabah.					

6.	Saya merasa kurang pengetahuan mengenai pekerjaan dibandingkan dengan karyawan lain.					
7.	Saya merasa lelah mental setelah menghadapi nasabah yang marah-marrah.					
8.	Saya merasa kehilangan daya konsentrasi ketika mendengar banyak instruksi dari atasan.					
9.	Saya tidak dapat tidur nyenyak karena banyak pekerjaan yang telah saya kerjakan dikantor.					

IV. Kinerja Karyawan

Penjelasan cara pengisian kuesioner tentang beban kinerja karyawan.

1. Jawablah pernyataan berikut berdasarkan persepsi/penilaian anda terkait dengan dimensi beban kerja mental
2. Beri tanda (X) pada pilihan jawaban yang anda pilih
3. Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan:

SS = Sangat

Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Karyawan melakukan tugas sesuai perintah pimpinan.					
2.	Hasil pekerjaan yang karyawan lakukan sering memuaskan pimpinan.					
3.	Karyawan selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan.					
4.	Pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang saya sering karyawan selesaikan.					
5.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6.	Karyawan tepat waktu masuk kantor.					
7.	Sumber daya yang ada sangat memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Karyawan tepat waktu masuk briefing.					
9.	Karyawan dapat memahami arahan dengan baik.					

Lampiran 2

NO.	NAMA	UMUR (TAHUN)	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA BEKERJA (TAHUN)	STATUS PERKAWINAN
-----	------	-----------------	------------------	------------------------	----------------------------	----------------------

1	FESTIANTI ISHAK	20 - 30	Perempuan	S1	7 - 10	Belum Menikah
2	WILLY G. PANDENGSO LANG	31 - 40	Laki-Laki	S1	7 - 10	Menikah
3	QADIRUN	31 - 40	Laki-Laki	S1	7 - 10	Menikah
4	MODY	20 - 30	Laki-Laki	S1	3 - 6	Belum Menikah
5	IRENE POLII	Mar-40	Perempuan	S1	7 - 10	Belum Menikah
6	WIDYO MOPANGGA	20 - 30	Laki-Laki	S1	7 - 10	Belum Menikah
7	HENY NALHASAK	41 - 50	Perempuan	S1	> 10	Menikah
8	AHMAD ZUN ZUN	31 - 40	Laki-Laki	S1	7 - 10	Menikah
9	ROZALIA S.R. PAJOW	20 - 30	Perempuan	S1	7 - 10	Belum Menikah
10	RATNA	31 - 40	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah
11	ZULKI	20 - 30	Laki-Laki	S1	7 - 10	Belum Menikah
12	NOVANDA P.L. DOLIM	31 - 40	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah
13	SRIYANTI MANOPPO	31 - 40	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah
14	NOLA MAJID	20 - 30	Perempuan	S1	7 - 10	Belum Menikah
15	ONAL	31 - 40	Laki-Laki	S2	7 - 10	Menikah
16	KARINA M. KALAH	20 - 30	Perempuan	S1	< 3	Belum Menikah
17	JEINE	31 - 40	Perempuan	S1	> 10	Menikah
18	SARIFUDIN YUNAH	20 - 30	Laki-Laki	S2	3 - 6	Belum Menikah
19	GEBI S.	20 - 30	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah
20	CIKA	20 - 30	Perempuan	S1	3 - 6	Belum Menikah
21	ARJUN	> 50	Laki-Laki	SMA	> 10	Menikah
22	GEBY	31 - 40	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah
23	VINO	20 - 30	Laki-Laki	S1	3 - 6	Belum Menikah
24	AFRIZAL	31 - 40	Laki-Laki	S1	> 10	Menikah
25	HEMIYANTI	31 - 40	Perempuan	S1	> 10	Menikah
26	RIBKA	20 - 30	Perempuan	S1	7 - 10	Belum Menikah
27	SILVANI	20 - 30	Perempuan	S1	3 - 6	Belum Menikah
28	YUYUN IRIASTUTI	31 - 40	Perempuan	S1	> 10	Menikah
29	OKTAFIEN G. MASALAMATE	31 - 40	Perempuan	S1	> 10	Menikah
30	ZUL	20 - 30	Laki-Laki	S1	7 - 10	Menikah
31	AVIAN E. SUPRIYANTONO	20 - 30	Laki-Laki	S1	7 - 10	Menikah
32	MOHAMAD RIZAL	20 - 30	Laki-Laki	S1	3 - 6	Belum Menikah
33	REINARO	41 - 50	Laki-Laki	S1	> 10	Menikah
34	JONLY	20 - 30	Laki-Laki	S1	7 - 10	Menikah
35	LIDYA J.A. WEREH	31 - 40	Perempuan	S1	> 10	Menikah
36	WISNO	31 - 40	Laki-Laki	S1	7 - 10	Belum Menikah
37	RIBKA SANDI	20 - 30	Perempuan	S1	3 - 6	Belum Menikah
38	ISMAL ISKA	31 - 40	Laki-Laki	S1	7 - 10	Menikah
39	MAYA O. MUNTUUNTU	31 - 40	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah
40	CLAUDIA A. EZRA	20 - 30	Perempuan	S1	7 - 10	Belum Menikah
41	ISWIN ANDIKO	20 - 30	Laki-Laki	S1	7 - 10	Menikah

42	PURNAMA	31 - 40	Laki-Laki	S1	7 - 10	Menikah
43	SRI MERIANTI	20 - 30	Perempuan	S1	3 - 6	Belum Menikah
44	ANISA TASYA V. FRANS	31 - 40	Perempuan	S1	7 - 10	Belum Menikah
45	EVOL	31 - 40	Laki-Laki	S1	7 - 10	Belum Menikah
46	GIRFI	20 - 30	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah
47	SORAYA	> 50	Perempuan	S1	> 10	Menikah
48	FADILAH FURQAN	31 - 40	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah
49	ALLAN PASSA	20 - 30	Laki-Laki	S1	7 - 10	Belum Menikah
50	TASYA WURUKAN	31 - 40	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah
51	FRANKI	20 - 30	Laki-Laki	S1	7 - 10	Belum Menikah
52	LISA RAHMATILAH	31 - 40	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah
53	JUANLI	20 - 30	Laki-Laki	S1	3 - 6	Belum Menikah
54	SINDI KINDANGEN	20 - 30	Perempuan	S1	7 - 10	Belum Menikah
55	ROCHMAN	31 - 40	Laki-Laki	S1	7 - 10	Menikah
56	KUTIKA RUMENGAN	20 - 30	Perempuan	S1	< 3	Belum Menikah
57	GLANFALDO	31 - 40	Laki-Laki	S1	> 10	Menikah
58	FAJRI SALALE	20 - 30	Laki-Laki	S1	3 - 6	Belum Menikah
59	MARCELA NESAR	20 - 30	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah
60	INTAN NATALIS	20 - 30	Perempuan	S1	3 - 6	Belum Menikah
61	MARVELIO	> 50	Laki-Laki	SMA	> 10	Menikah
62	NURHAYANTI	31 - 40	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah
63	WONO SALAM	20 - 30	Laki-Laki	S1	3 - 6	Belum Menikah
64	HIRVAN	31 - 40	Laki-Laki	S1	> 10	Menikah
65	CARENINA SALSABILA	31 - 40	Perempuan	S1	> 10	Menikah
66	STEVANO	31 - 40	Laki-Laki	S1	7 - 10	Belum Menikah
67	ERLINA YOHANA	20 - 30	Perempuan	S1	3 - 6	Belum Menikah
68	RISALDI	31 - 40	Laki-Laki	S1	7 - 10	Menikah
69	TREEVENA ANDINI	31 - 40	Perempuan	S1	> 10	Menikah
70	DELVRITS KAGHO	20 - 30	Laki-Laki	S1	3 - 6	Belum Menikah
71	JASEN	20 - 30	Laki-Laki	S1	7 - 10	Belum Menikah
72	OLIVIA VERNANDA	31 - 40	Perempuan	S1	7 - 10	Menikah

Lampiran 3

TABULASI NILAI VARIABEL BEBAN KERJA (X1)										
No Responden	JAWABAN RESPONDEN									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	22

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

43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
44	2	3	2	3	3	3	2	3	2	23	
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	
46	2	4	2	2	2	2	2	2	2	20	
47	4	2	2	4	2	2	2	2	2	22	
48	4	5	4	4	4	4	3	5	5	38	
49	2	4	4	2	2	4	2	2	4	26	
50	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33	
51	4	5	4	4	4	4	3	5	5	38	
52	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33	
53	4	4	4	2	2	4	4	2	4	30	
54	2	3	3	2	4	1	4	1	5	25	
55	2	4	4	4	4	3	4	4	3	32	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
57	4	3	4	2	4	3	3	4	4	31	
58	4	4	4	3	3	2	2	4	4	30	
59	2	4	4	2	1	3	4	2	5	27	
60	4	4	4	2	2	4	4	2	4	30	
61	2	3	2	3	3	3	2	3	2	23	
62	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	
63	2	4	4	2	2	4	2	2	4	26	
64	2	2	3	2	4	4	4	4	4	29	
65	4	4	2	3	3	3	4	4	4	31	
66	3	4	4	4	2	2	2	2	2	25	
67	4	3	4	2	4	3	3	4	4	31	
68	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33	
69	2	3	3	2	4	3	4	3	5	29	
70	2	4	2	2	2	2	2	2	4	22	
71	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33	
72	4	4	4	3	3	2	2	4	4	30	

TABULASI NILAI VARIABEL STRES KERJA (X2)											
No Responden	JAWABAN RESPONDEN									Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	
2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	32	
3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	32	
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	
5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	

6	4	3	4	3	3	4	3	4	3	31
7	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
8	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
9	4	2	4	2	4	2	4	2	4	28
10	4	2	4	2	4	2	2	4	2	26
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	3	4	3	3	4	3	4	3	31
13	4	3	3	3	3	4	3	3	4	30
14	4	3	4	3	3	4	4	4	3	32
15	4	3	4	3	3	3	4	3	4	31
16	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31
17	4	3	4	3	3	4	3	4	3	31
18	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	1	2	3	3	5	2	4	5	5	30
30	5	2	5	5	5	5	5	5	5	42
31	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	5	5	5	5	4	3	5	5	1	38
34	2	1	2	1	1	1	1	1	1	11
35	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
36	2	1	1	1	1	3	1	1	1	12
37	5	5	4	5	5	4	4	3	5	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	3	3	3	2	2	5	3	5	3	29
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
42	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	5	5	5	5	4	3	5	5	1	38
49	2	1	2	1	1	1	1	1	1	11
50	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
51	5	5	5	5	4	3	5	5	1	38
52	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
53	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
54	1	2	3	3	5	2	4	5	5	30
55	5	5	4	5	5	4	4	3	5	40
56	5	2	5	5	5	5	5	5	5	42
57	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32
58	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31
59	2	1	1	1	1	3	1	1	1	12
60	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	5	2	5	5	4	4	4	5	5	39
63	2	1	2	1	1	1	1	1	1	11
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
65	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
67	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32
68	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
69	3	2	3	3	5	2	4	5	5	32
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
71	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39
72	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31

TABULASI NILAI VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)										
No Responden	JAWABAN RESPONDEN									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

10	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42
15	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
16	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
17	5	4	4	5	4	5	4	5	4	40
18	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
21	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	5	5	5	5	5	5	5	2	5	42
29	4	5	5	3	4	3	5	3	3	35
30	4	4	4	1	1	1	1	1	1	18
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
33	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42
34	5	5	5	5	5	1	5	1	3	35
35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
36	5	4	5	3	4	1	4	1	3	30
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
40	5	4	4	3	4	2	4	2	4	32
41	5	5	5	3	5	1	5	1	1	31
42	5	4	4	4	5	2	5	2	3	34
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
48	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42
49	5	5	5	5	5	1	5	1	3	35
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

51	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
53	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
54	4	5	5	3	4	3	5	3	3	35
55	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
56	4	4	4	1	1	1	1	1	1	18
57	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
58	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
59	5	4	5	3	4	1	4	1	3	30
60	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
61	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
62	4	4	4	1	1	2	2	2	2	22
63	5	5	5	5	5	1	5	1	3	35
64	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
65	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
67	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
69	4	5	5	3	4	3	5	3	3	35
70	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
72	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43

Lampiran 4

Uji Validitas Dan Realibilitas					
Variabel	Indikator	Validitas		Reliabilitas	Keterangan
		r-hitung	r-tabel		
Beban Kerja (X1)	1	0.826	0,2319	0.849	Valid
	2	0.832	0,2319		
	3	0.817	0,2319		
	4	0.845	0,2319		
	5	0.834	0,2319		
	6	0.84	0,2319		
	7	0.839	0,2319		
	8	0.827	0,2319		
	9	0.837	0,2319		
Stres Kerja (X2)	1	0.941	0,2319	0.945	Valid

	2	0.942	0,2319		
	3	0.936	0,2319		
	4	0.932	0,2319		
	5	0.936	0,2319		
	6	0.942	0,2319		
	7	0.933	0,2319		
	8	0.938	0,2319		
	9	0.948	0,2319		
Kinerja Karyawan (Y)	1	0.898	0,2319	0.896	Valid
	2	0.897	0,2319		
	3	0.9	0,2319		
	4	0.871	0,2319		
	5	0.883	0,2319		
	6	0.879	0,2319		
	7	0.882	0,2319		
	8	0.879	0,2319		
	9	0.862	0,2319		

Lampiran 5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		72	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000	
	Std. Deviation	5.62233539	
Most Extreme Differences	Absolute	.134	
	Positive	.088	
	Negative	-.134	
Test Statistic		.134	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.139 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.130
		Upper Bound	.148

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Lampiran 6

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	
Beban Kerja	.977	
Stres Kerja	.977	

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-.003	.004		-.632	.529
	TF_X1	8.617E-6	.000	.462	2.669	.009
	TF_X2	.053	.035	.260	1.502	.138

a. Dependent Variable: ABS_Res

Lampiran 8

ANOVA Table

			Sum of	Df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Y * X1	Between Groups	(Combined)	2037.988	15	135.866	10.003	.000
		Linearity	429.034	1	429.034	31.587	.000
		Deviation from Linearity	1608.954	14	114.925	8.461	.000
	Within Groups		760.623	56	13.583		
	Total		2798.611	71			

X2

ANOVA Table

			Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
			Squares				

Y * X2	Between Groups	(Combined)	2096.460	17	123.321	9.484	.000
		Linearity	62.799	1	62.799	4.830	.032
		Deviation from Linearity	2033.661	16	127.104	9.775	.000
	Within Groups		702.151	54	13.003		
	Total		2798.611	71			

Lampiran 9

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.035	3.946		11.919	.000
	X1	-.472	.121	-.424	-3.887	.000
	X2	.170	.087	.214	1.962	.054

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.035	3.946		11.919	.000
	X1	-.472	.121	-.424	-3.887	.000
	X2	.170	.087	.214	1.962	.054

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.255	2	277.127	8.520	.000 ^b
	Residual	2244.357	69	32.527		
	Total	2798.611	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 12





KEMENTERIAN AGAMA RI.
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Dr. S.H. SarwendangKawananRengas1 Kota Manado Telp. (0431) 886333 Manado 95121

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Nomor: B-~~033~~/In.25/F.IV/PP.009/10/2021

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rosdiana Bukido, M.Hum

Nip. : 197803242006042003

Jabatan : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa

Nama : Ismail Setiabudi

Nim : 16.4.2.028

Prodi : Perbankan Syariah

Setelah mengadakan cek plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, maka terdapat Mahasiswa tersebut diatas, dengan judul:

"Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bank syariah arii manado"

Dinyatakan bebas plagiasi/plagiasi di atas 25%.*

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Manado, 27 Oktober 2021

Dekan

Dr. Rosdiana Bukido, M.Hum
Nip. 197803242006042003

*Surat yang tidak berlaku



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM

Jl. Dr. C. Soekarno Sarungdung, Kawasan Ring Road 1 Kota Manado, Telp. (0431) 866671, Manado 95118

Nomor: B-770/In.254/IV/IL.00.1/12/2020

Manado, 02 Desember 2020

Lamp: -

Perihal: *Permohonan Izin Penelitian*

Kepada Yth.

Pimpinan Bank Mandiri, Area Manado

di-

Tempat

Assalamu alaikum Wr. Wb

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, yang tersebut namanya dibawah ini :

Nama : Ismail Setiabadi
Nim : 16.4.2.028
Semester : IX (Sembilan)
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi & Bisnis Islam

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Area Manado"** guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dengan.

Dosen Pembimbing:

1. Dr. Munir Tubagus, S.Kom., M.Cs
2. Muh. Azhar Muslih, SE., MM

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada Mahasiswa yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian dari bulan Desember s/d Februari 2021.

Demikian atas perhatian dan kerjasama diucapkan terima kasih

Wassalam
Dekan,


Dr. Rosdalina, M.Hum
NIP. 197801242006042001

Tembusan :
1. Rektor IAIN Manado Sebagai Laporan