

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bank merupakan salah satu lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting dalam perekonomian suatu negara. Namun tidak semua masyarakat dapat menerima kehadiran lembaga perbankan dalam kehidupannya dikarenakan adanya unsur-unsur yang dinilai tidak sesuai dengan ajaran agamanya yaitu sistem bunga atau riba. Seiring dengan perkembangan pesat yang dihadapi dunia usaha, maka terbentuklah perbankan yang berbasis syariah.

Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Perbankan Syariah di bagi menjadi Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS). Bank Sumsel Babel Syariah merupakan bagian dari Unit Usaha Syariah (UUS) yang salah satunya berada di kota Palembang. Bank Sumsel Babel Syariah mempunyai visi yaitu menjadi Bank yang terkemuka dan terpercaya dengan kinerja unggul. Bank Sumsel Babel Syariah berkembang tidak lain karena faktor sumber daya manusia yang membantunya. Sumber daya yang dimaksud ialah karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan

mengharapkan para karyawannya berprestasi karena jika memiliki karyawan yang berprestasi dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kinerja yang di inginkan dalam perusahaan dari seseorang tergantung pada keterampilan, motivasi dan dukungan individu yang diterima, apabila seseorang dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan efektif. Hal tersebutlah yang membuat sumber daya manusia yang unggul sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam menghadapi dunia persaingan dan tantangan yang semakin meningkat.

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin maupun yang di pimpin, staf dan para tenaga ahli atau profesional di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memberikan kenyamanan dan beban kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jumlah jam kerja yang diberikan.<sup>1</sup>

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga dapat

---

<sup>1</sup> Anggit Astianto. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya (Studi Kasus pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 2014. Vol.3 No.7. Hal.2

diartikan dengan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit perusahaan. Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan terkadang tidak sesuai dengan keterampilan pekerja dan jenis pekerjaan yang diterima. Beban kerja yang tidak sesuai berimbas dengan lingkungan kerja yang tidak sehat.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting pada karyawan yang melakukan tugas pekerjaan. Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka itu akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi di perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, stres kerja digunakan sebagai variabel intervening. Variabel Intervening (penghubung) adalah tipe variabel yang mempengaruhi hubungan antar variabel independent dengan variabel

dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel intervening letaknya berada di antara variabel independen dengan variabel dependen tidak dapat langsung terpengaruhi oleh variabel independen.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya research gap dari variabel dependen dan intervening yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Research Gap Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan	Raunaqi Asbath (2017)
	Terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan	Artha Tri Hastutiningsih (2018)

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Raunaqi Asbath<sup>2</sup>, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Artha Tri Hastutiningsih<sup>3</sup>, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>2</sup> Raunaqi Asbath, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean". *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 2017.

<sup>3</sup> Artha Tri Hastutiningsih, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Stres Kerja". *Jurnal*. Universitas Islam Indonesia. 2018.

**Tabel 1.2**  
**Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Aliyyah Fauziyyah (2017)
	Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Okni Livia Ningsih (2022)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Aliyyah Fauziyyah<sup>4</sup>, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Okni Livia Ningsih<sup>5</sup>, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**  
**Research Gap Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja	Fikriatus Sholikhah (2020)
	Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja	Vivi Nila Sari (2022)

<sup>4</sup> Aliyyah Fauziyyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. 2017.

<sup>5</sup> Okni Livia Ningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Economic, Accounting and Business Journal*. Universitas Muhammadiyah Riau. 2022.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja yang di teliti oleh Fikriatus Sholihah<sup>6</sup>, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vivi Nila Sari<sup>7</sup>, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

**Tabel 1.4**  
**Research Gap Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja**

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja	Asmadin (2021)
	Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja	Febriyanti Khoirunnisa (2017)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yang di teliti oleh Asmadin<sup>8</sup>, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja. Hal ini bertentangan dengan

---

<sup>6</sup> Fikriatus Sholikhah, "Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BRI Syariah KC Semarang). *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga. 2020.

<sup>7</sup> Vivi Nila Sari, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Batanghari Barisan Padang". *Jurnal Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*. Universitas Putra Indonesia. Vol 12, No 1. 2022.

<sup>8</sup> Asmadin, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2021.

penelitian yang dilakukan oleh Febriyanti Khoirunnisa<sup>9</sup>, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja dan stres kerja.

**Tabel 1.5**  
**Research Gap Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan	Wahyuni Awalya Nahwi (2017)
	Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan	Trisna Dewi Burhanuddin (2018)

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Wahyuni Awalya Nahwi<sup>10</sup>, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisna Dewi Burhanuddin<sup>11</sup>, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

<sup>9</sup> Febriyanti Khoirunnisa, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan UD Sumber Rejeki Jember". *Skripsi*. Universitas Jember. 2017.

<sup>10</sup> Wahyuni Awalya Nahwi, "Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan Wanita Karir dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk". *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 2017.

<sup>11</sup> Trisna Dewi Burhanuddin, "Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja melalui Stres Kerja (Studi Pada PT. Bank Mega Tbk. Makassar)". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar. 2018.

**Tabel 1.6**  
**Research Gap Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening**

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Siti Nur Alisa (2022)

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening yang diteliti oleh Siti Nur Alisa<sup>12</sup>, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.7**  
**Research Gap Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening**

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.	Febriyanti Khoirunnisa (2017)

<sup>12</sup> Siti Nur Alisa, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan bagian produksi PT. Kembang Joyo Sriwijaya). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Malang. 2022.



Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening yang di teliti oleh Febriyanti Khoirunnisa<sup>13</sup>, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di Bank Sumsel Babel Syariah ini yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal. Menurut karyawan Bank Sumsel Babel Syariah mengatakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan cenderung berat dan membuat karyawan terbebani, bahkan terkadang karyawan harus lembur karena pekerjaan tidak cukup dikerjakan dalam jam kerja normal. Ada juga yang mengatakan jika sirkulasi udara di beberapa tempat kurang baik karena tidak terdapat jendela dan sebagian ruangan yang kurang luas untuk tempat penyimpanan barang atau berkas-berkas.<sup>14</sup> Kedua hal tersebut tidak menutup kemungkinan membuat karyawan mengalami stres kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dijelaskan, maka peneliti melakukan penelitian yang berhubungan dengan beban kerja,

---

<sup>13</sup> Febriyanti Khoirunnisa, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan UD Sumber Rejeki Jember". *Skripsi*. Universitas Jember. 2017.

<sup>14</sup> Observasi, Bank Sumsel Babel Cabang Syariah kota Palembang, 24 Januari 2022

lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja. Oleh sebab itu judul penelitian yang dilakukan yaitu **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dengan stres kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dengan stres kerja sebagai variabel intervening?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dengan stres kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan wawasan pengetahuan dan menjadikan rujukan dalam penelitian yang akan datang yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan dalam hal pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

###### b. Bagi Lembaga (Bank)

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya profesional berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mendapat kerangka acuan penulisan laporan akhir yang lebih terarah, maka penulis membagi laporan akhir ini menjadi 5 (lima) bab, dimana sub bab memiliki hubungan yang satu dengan yang lain.

Berikut akan diuraikan mengenai sistematika penulisan laporan akhir ini sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mengemukakan tentang setting penelitian, definisi operasional variabel, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil pengujian analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian yang merupakan jawaban dari rumusan masalah.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari pembahasan beserta saran yang dapat diberikan kepada seluruh pihak.