

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

1. Sejarah Berdirinya PT. Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang yang beralamat di Jl. Letkol Iskandar Palembang merupakan cabang dari PT. Bank Sumsel dulu yang disebut dengan nama PT. Pembangunan Daerah Sumatera Selatan atau disingkat dengan BPD Sumsel yang berdiri pada tanggal 6 November 1957 sekarang sudah berusia lebih dari 50 tahun.

Seiring dengan perjalanan waktu PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Selatan sudah mengalami banyak perubahan antara lain sekarang dikenal dengan nama PT. Bank Sumsel Babel karena saham tertingginya dimiliki oleh pemerintah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Dengan perkembangan perbankan yang berlandaskan prinsip syari'ah. Bank Sumsel Babel membuka unit usaha baru yaitu Bank Sumsel Babel Syari'ah yang mulai beroperasi pada tanggal 2 Januari 2006 atas izin surat Bank Indonesia mengenai izin operasional No.7/158/DP/P/Prz/Pg tanggal 7 Desember 2005. Selanjutnya PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang yang sebelumnya bernama Bank Sumsel Babel Syari'ah Palembang kini telah berganti nama menjadi PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang pada tanggal 3 November 2009. Sejarah Bank Sumsel

Syari'ah tercatat dengan jelas, menurut sumber data yang penulis dapat Bank Sumsel Babel Syari'ah awalnya bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumsel pada tanggal 06 November 1957 dengan nama PT. Bank Pembangunan Sumsel. PT. Bank Pembangunan Sumsel yang didirikan berdasarkan pada :

- a. Keputusan Panglima Ketua Penguasa Perang Daerah Sriwijaya Tingkat 1 Sumsel No. 132/SPP/58 Tanggal 10 April 1958.
Keputusan itu mulai berlaku sejak tanggal 06 November 1957.
- b. Akta Notaris Tan Thong Khe No.54 tanggal 29 September 1958 dengan izin menteri kehakiman No.J.A.5/44/16 Tanggal 11 Mei 1959.
- c. Izin Usaha bank dari Menteri Keuangan No.47692/UM 11 Tanggal 18 April 1959.

Semenjak berlakunya undang-undang No.13 tahun 1962 tentang pembangunan daerah maka terhitung sejak tahun 1962, secara resmi seluruh kegiatan dari operasional PT. Bank Pembangunan Sumsel menjadi milik pemerintah daerah provinsi Sumatera Selatan PT. Bank Pembangunan Sumsel telah berstatus badan hukum perusahaan daerah No. 11/DPR TK.I Sumsel dengan izin usaha yang dikeluarkan oleh menteri urusan Bank Central atau Gubernur Bank Indoneisa No.2/Kep/MUBS/G/63 Tanggal 27 Februari 1963.

2. Visi dan Misi PT. Bank Sumsel Babel Syariah Palembang

Bank Sumsel Babel Syari'ah Palembang mewakili visi dan misi yang nyaris sama dengan Bank Sumsel Palembang, hal itu disebabkan Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang merupakan salah satu anak dari Unit Usaha Syari'ah yang merupakan salah satu divisi pada Bank Sumsel. Visi dan Misinya yaitu :

a. Visi

Visi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yaitu menjadi Bank terkemuka dan terpercaya dengan kinerja unggul.

b. Misi

Adapun misi Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yaitu sebagai berikut :

- 1) Membantu mengembangkan potensi daerah dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah.
- 2) Menumbuhkembangkan Retail Banking, Corporate Banking, dan International Banking.
- 3) Mengembangkan Human Capital yang professional dan tata kelola perusahaan yang baik.

B. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian. Kuesioner ini disebarikan kepada karyawan Bank Sumsel Babel Syari'ah KC Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner yang disebarikan berjumlah 30 sesuai dengan jumlah sampel yang telah

ditentukan dalam penelitian ini. Tingkat pengembalian kuesioner yang telah disebarakan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (100%)
Kuesioner yang disebarakan	30 Kuesioner	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0 Kuesioner	0%
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0 Kuesioner	0%
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	30 Kuesioner	100%

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kuesioner yang telah kembali sesuai dengan jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu 30 orang dengan persentase 100%.

C. Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumsel Babel Syari'ah KC Palembang, hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 30 kuesioner sesuai dengan sampel gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan tingkat usia. Hasil dari masing-masing karakteristik responden yaitu :

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	15	50%
Perempuan	15	50%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa responden karyawan laki-laki berjumlah 15 orang dan responden karyawan perempuan berjumlah 15 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa 50% responden berjenis kelamin laki-laki dan 50% responden berjenis kelamin perempuan.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Diploma I/II/III/IV	11	36,7%
Strata 1 (S1)	19	63,3%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh keterangan bahwa karyawan dengan pendidikan Diploma I/II/III/IV berjumlah 11 orang dan karyawan dengan pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 19 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan Pendidikan Strata 1 (S1) yang berjumlah 19 orang/responden.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 4.4
Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	13	43,4%
31-40 Tahun	16	53,3%
>40 Tahun	1	3,3%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan pada tabel 4.4 diperoleh keterangan bahwa karyawan dengan tingkat usia 20-30 tahun berjumlah 13 orang, karyawan dengan tingkat usia 31-40 tahun berjumlah 16 orang dan karyawan dengan tingkat usia > 40 tahun berjumlah 1 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan tingkat usia 31-40 tahun yang berjumlah 16 orang/responden.

D. Uji Instrumen Penelitian

Hasil instrumen penelitian terbagi menjadi uji validitas dan reabilitas, pengujian menggunakan analisis dengan SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Berikut hasil pengujiannya:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, dengan menentukan nilai koefisien yakni membandingkan koefisien r_{tabel} dengan r_{hitung} . Jika nilai koefisien $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan yang diajukan tersebut valid dengan ketentuan $df = n - 2$ dengan signifikan 0.05 sehingga $30 - 2 = 28$ di dapat r_{tabel} 0.361.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1	0,607	0,361	Valid
	2	0,747	0,361	Valid
	3	0,670	0,361	Valid
	4	0,683	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,412	0,361	Valid
	2	0,604	0,361	Valid
	3	0,476	0,361	Valid
	4	0,612	0,361	Valid
	5	0,630	0,361	Valid
	6	0,672	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,792	0,361	Valid
	2	0,792	0,361	Valid
	3	0,390	0,361	Valid
	4	0,537	0,361	Valid
	5	0,638	0,361	Valid
	6	0,792	0,361	Valid
Stres Kerja (Z)	1	0,841	0,361	Valid
	2	0,582	0,361	Valid
	3	0,796	0,361	Valid
	4	0,407	0,361	Valid
	5	0,446	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26,2023

Berdasarkan tabel 4.5 Diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,361), dengan demikian pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menentukan apakah instrument tersebut reliabel atau tidak. Pengujian dengan Teknik Cronbach Alpha $>$ 0,6 . Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,633	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,728	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,654	Reliabel
4	Stres Kerja (Z)	0,631	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 Dapat diketahui bahwa masing-masing Cronbach Alpha $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$. Untuk mengetahui uji normalitas dilakukan uji Kolmogrov-Smirnov (K-S) sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67657314
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.066
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 Hasil dari uji normalitas dengan metode one-sample Kolmogorov-smirnov test (K-S) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolonieritas

dengan melihat tolerance atau varian inflation factor (VIF). Jika nilai Tolerance $\geq 0,10$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas. Sedangkan untuk nilai VIF $< 10,00$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.289	3.282		-2.221	.035		
X1	.326	.200	.214	1.629	.115	.434	2.302
X2	.329	.140	.296	2.353	.026	.474	2.110
Z	.857	.153	.564	5.615	.000	.745	1.343

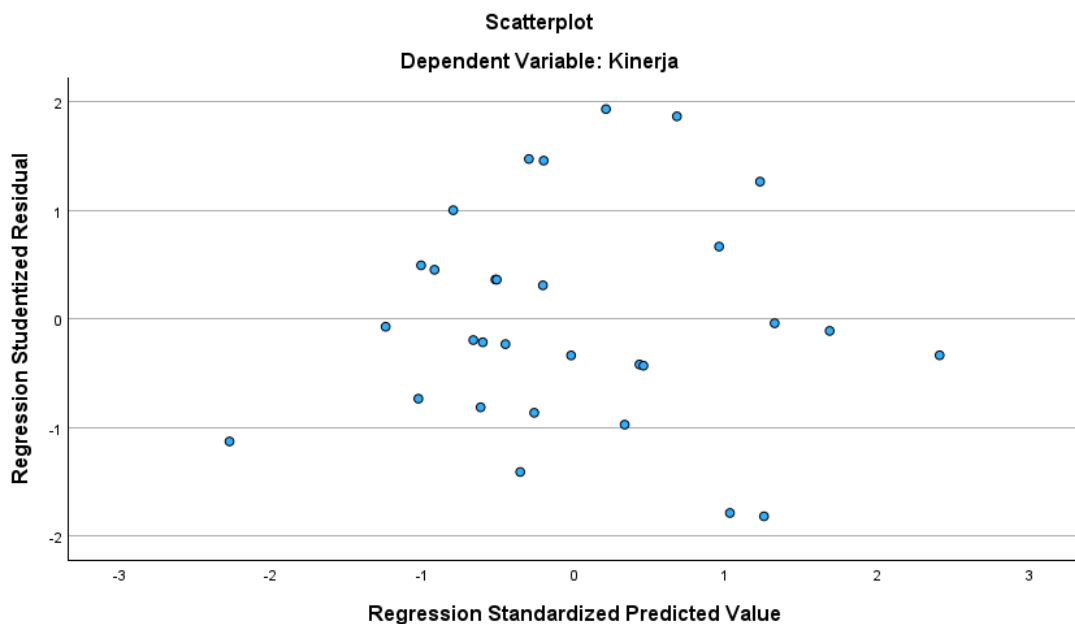
a. Dependent Variable : Y

Berdasarkan tabel 4.8 pada bagian Collinearity Statistics diketahui nilai Tolerance untuk variabel X1 sebesar 0,434, variabel X2 sebesar 0,474 dan variabel Z sebesar 0,745. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa nilai Tolerance untuk variabel X1, X2, dan Z lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel X1, X2 dan Z lebih kecil dari 10,00. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Gambar 4.1
Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 26, 2023

Melalui grafik scatterplot diatas dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari output grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Selanjutnya uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser. Adapun hasil uji glejser sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.249	2.059		-.121	.905
X1	-.041	.126	-.095	-.323	.749
X2	.015	.088	.049	1.72	.865
Z	.062	.096	.146	.650	.521

a. Dependent Variable : Abs_Rest

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2023

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas glejser adalah jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat dilihat pada tabel 4.10 Nilai signifikansi Beban Kerja (X1) sebesar 0,749, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,865, dan Stres Kerja (Z) sebesar 0,521. Nilai dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji determinasi (R²) sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Determinasi (R^2) 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.782	1.153

a. Predictors : (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable : Y

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,782. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variasi variabel idependen (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinrja Karyawan) sebesar 78,2% sedangkan 21,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Tabel 4.11
Uji Determinasi (R^2) 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.200	1.454

a. Predictors : (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable : Z

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variasi variabel idependen (Beban Kerja, Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (Stres Kerja) sebesar 20% sedangkan 80% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

2. Uji Pengaruh Simultan (F test)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independent. Berikut hasil uji F dalam penelitian ini :

Tabel 4.12
Uji Simultan (F test)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	142.388	3	47.463	35.687	.000 ^b
Residual	34.579	26	1.330		
Total	176.967	29			

a. Dependen Variable : Y

b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2023

Dasar pengambilan keputusan Uji F adalah, jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh antara variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel F dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh F tabel sebesar 2,98.

Dari tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 35,687 lebih besar dari F tabel (2,98) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3. Uji Parsial (t test)

Uji parsial adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen. Berikut hasil uji t dalam penelitian ini :

Tabel 4.13
Uji Parsial (t test) 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.289	3.282		-2.221	.035
X1	.326	.200	.214	1.629	.115
X2	.329	.140	.296	2.353	.026
Z	.857	.153	.564	5.615	.000

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2023

Dasar pengambilan keputusan uji parsial (t test) adalah nilai signifikansi (Sig) < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan tabel T dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh T tabel sebesar 2,048. Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa:

1) Pengaruh variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t test dalam penelitian ini, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,326 dengan t hitung < t tabel (1,629 < 2,048) dan tingkat signifikan 0,115 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t test dalam penelitian ini, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,329 dengan t hitung > t tabel (2,353 > 2,048) dan tingkat signifikan 0,026 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Pengaruh variabel Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t test dalam penelitian ini, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,857 dengan t hitung > t tabel (5,615 > 2,048) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (t test) 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.057	3.288		3.971	.000
X1	.402	.240	.401	1.672	.106
X2	.097	.175	.133	.553	.585

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2023

Dasar pengambilan keputusan uji parsial (t test) adalah nilai signifikansi (Sig) < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan tabel T dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh T tabel sebesar 2,048. Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa:

1) Pengaruh variabel Beban Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (Z)

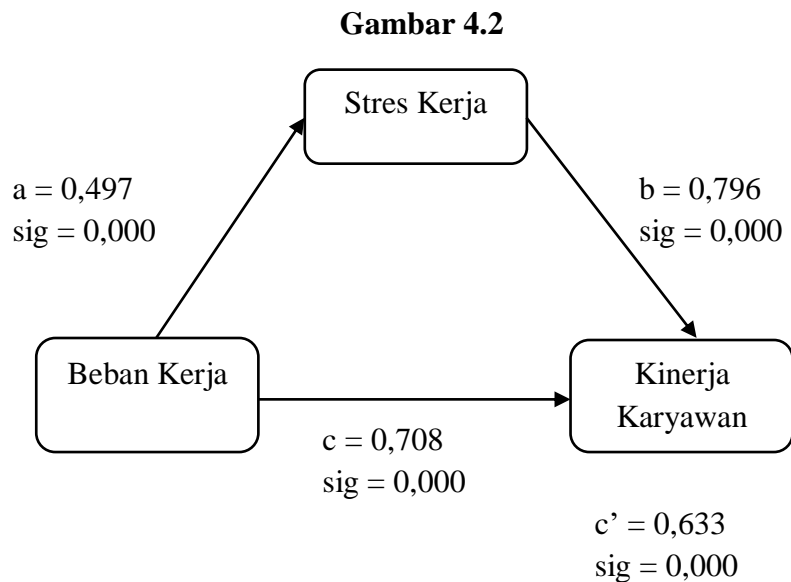
Hasil uji t test dalam penelitian ini, menunjukkan nilai koefisien 0,402 dengan t hitung $<$ t tabel ($1,672 < 2,048$) dan tingkat signifikan $0,106 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Stres Kerja (Z).

2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Stres Kerja (Z)

Hasil uji t test dalam penelitian ini, menunjukkan nilai koefisien 0,097 dengan t hitung $<$ t tabel ($0,553 < 2,048$) dan tingkat signifikan $0,553 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Stres Kerja (Z).

G. Analisis Jalur (Path Analysis)

a. Strategi *Causal Step* (Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening)



Tiga persamaan yang harus di estimasi dalam strategi *Causal Step*

yaitu :

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Stres Kerja (Z) pada variabel independen Beban Kerja (X1).

Hasil analisis ditemukan bahwa Beban Kerja signifikan terhadap Stres Kerja dengan nilai $\text{sig. } 0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,497.

- 2) Persamaan regresi sederhana variabel Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Beban Kerja (X1).

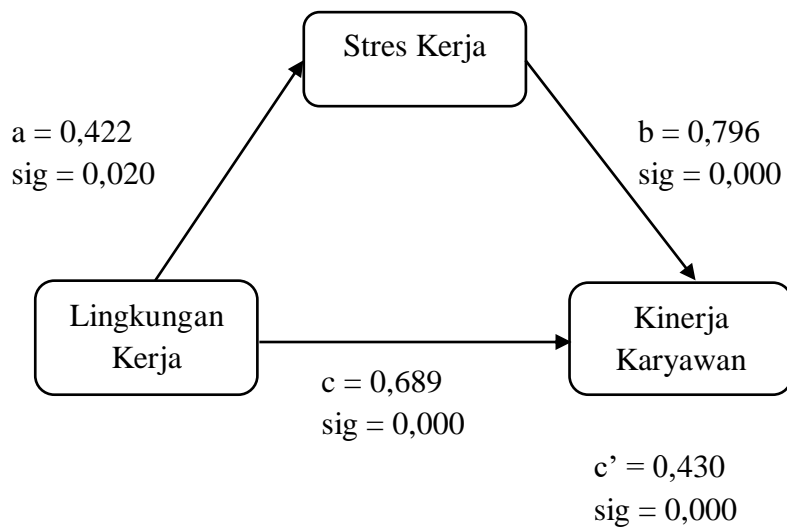
Hasil analisis ditemukan bahwa Beban Kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig. } 0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,708

3) Persamaan regresi berganda variabel Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Beban Kerja (X1) serta variabel intervening Stres Kerja (Z).

Hasil analisis ditemukan bahwa Beban Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Stres Kerja dengan nilai sig. $0,000 < \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b) = 0,796. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,633 dengan nilai sig. 0,000. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel Beban Kerja mampu mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung dengan melibatkan variabel mediating Stres Kerja atau dapat dikatakan bahwa Stres Kerja memediasi hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

b. Strategi Causal Step (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening)

Gambar 4.3



Tiga persamaan yang harus di estimasi dalam strategi *Causal Step* yaitu :

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Stres Kerja (Z) pada variabel independen Lingkungan Kerja (X2).

Hasil analisis ditemukan bahwa Lingkungan Kerja tidak signifikan terhadap Stres Kerja dengan nilai sig. $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (a) = 0,422

- 2) Persamaan regresi sederhana variabel Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Lingkungan Kerja (X2).

Hasil analisis ditemukan bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (c) = 0,689

- 3) Persamaan regresi berganda variabel Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Lingkungan Kerja (X2) serta variabel intervening Stres Kerja (Z).

Hasil analisis ditemukan bahwa Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Stres Kerja dengan nilai sig. $0,000 < \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi (b) = 0,796. Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,430 dengan nilai sig. 0,000. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung dengan melibatkan

variabel mediating Stres Kerja atau dapat dikatakan bahwa Stres Kerja memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

H. Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*)

1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

$$X1 \rightarrow Y = 0,708$$

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$$X2 \rightarrow Y = 0,689$$

3) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

$$X1 \rightarrow Z = 0,497$$

4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja

$$X2 \rightarrow Z = 0,422$$

5) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

$$ZX1 \rightarrow Y = 0,796$$

6) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

$$ZX2 \rightarrow Y = 0,796$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,708).(0,796) = 0,563$$

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,689).(0,796) = 0,548$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

- 1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,708 + 0,796) = 1,504$$

- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,689 + 0,796) = 1,485$$

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis

No	Hasil Penelitian	Kesimpulan
1	Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	H1 ditolak
2	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	H2 diterima
3	Beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja	H3 ditolak
4	Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja	H4 ditolak
5	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	H5 diterima
6	Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	H6 diterima

7	Stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	H7 diterima
---	---	-------------

I. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang. Pembahasan dari masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian T_{test} mengenai variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,629 lebih kecil dari t tabel 0,048 dan signifikansi 0,115 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) secara statistik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga H1 ditolak.

Hal ini mengacu pada Teori Atribusi dimana tidak hanya beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena ada banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya lingkungan kerja dan stres kerja. Artinya beban kerja tidak selalu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Artha Tri Hastutiningsih (2018)⁵⁰ dengan hasil penelitian tidak terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian T_{test} mengenai variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,353 lebih besar dari t tabel 2,048 dan signifikansi 0,026 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga H2 diterima.

Hal ini sejalan dengan Teori Atribusi yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja kurang baik maka dapat berdampak pada kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aliyyah Fauziyyah (2017)⁵¹ dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

⁵⁰ Artha Tri Hastutiningsih, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Stres Kerja". *Jurnal*. Universitas Islam Indonesia. 2018

⁵¹ Aliyyah Fauziyyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. 2017

3. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian T_{test} mengenai variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,672 lebih kecil dari t tabel 2,048 dan signifikansi 0,106 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X2) secara statistik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga H3 ditolak.

Hal ini mengacu pada Teori Atribusi dimana tidak hanya beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak terhadap stres kerja, karena ada banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi stres kerja. Artinya beban kerja tidak selalu dapat berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Hipotesis ditolak karena beban kerja tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Vivi Nila Sari (2022)⁵² menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Stres Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian T_{test} mengenai variabel lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Z) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,553 dan signifikansi 0,553 lebih besar dari 0,05. Maka dapat

⁵² 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 Enterpreneurship*. Universitas Putra Indonesia. Vol 12, No 1. 2022

disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara statistik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z). Sehingga H4 ditolak.

Hal ini mengacu pada Teori Atribusi dimana lingkungan kerja tidak selalu dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak terhadap stres kerja, karena ada banyak faktor lain yang juga dapat mempengaruhi stres kerja karyawan. Hipotesis ditolak karena lingkungan kerja tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febriyanti Khoirunnisa (2017)⁵³ yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Anna Riana dkk (2022)⁵⁴ menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

5. Pengaruh Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian T_{test} mengenai variabel stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,615 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (Z) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga H5 diterima.

⁵³ 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.

⁵⁴ Anna Riana, "Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Universitas Indonesia Maju. 2022.

Hal ini sejalan dengan Teori Atribusi yang menjelaskan bahwa stres kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya apabila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan karyawan dapat kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ramadhan (2018)⁵⁵ menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Awalya Nahwi (2017)⁵⁶ menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Stres Kerja (Z) sebagai variabel intervening

Berdasarkan pengujian analisis jalur dengan *Causal Test* menunjukkan bahwa stres kerja signifikan sebagai variabel intervening antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung yang diberikan beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Z) sebesar 0,497. Sedangkan pengaruh tidak langsung beban kerja (X1) melalui stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai beta beban kerja (X1) terhadap nilai beta stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan

⁵⁵ Muhammad Ramadhan, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang". Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. 2018.

⁶⁰ 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.

(Y) yaitu : $0,708 \times 0,796 = 0,563$. Maka pengaruh total yang diberikan beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Z) adalah pengaruh nilai beta beban kerja ditambah dengan nilai beta stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu : $0,708 + 0,796 = 1,504$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,497 dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,504 yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1) melalui stres kerja (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga H6 diterima.

Hal ini sejalan dengan Teori Atribusi yang menjelaskan bahwa beban kerja dan stres kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersamaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya semakin tingginya beban kerja karyawan dan karyawan tersebut tidak mampu untuk menyelesaikannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka karyawan tersebut berpotensi tinggi mengalami stres kerja yang berdampak terhadap kinerjanya. Dengan demikian stres kerja memiliki peran dalam mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laila Mardiani (2021)⁵⁷ menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

⁵⁷ Laila Mardiani, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening". *Skripsi*. Universitas Telkom. 2021.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Stres Kerja (Z) sebagai variabel intervening

Berdasarkan pengujian analisis jalur dengan *Causal Test* menunjukkan bahwa stres kerja signifikan sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Z) sebesar 0,422. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) melalui stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai beta lingkungan kerja (X2) terhadap nilai beta stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu : $0,689 \times 0,796 = 0,548$. Maka pengaruh total yang diberikan lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Z) adalah nilai beta lingkungan kerja ditambah dengan nilai beta stress kerja terhadap kinerja karyawan yaitu : $0,689 + 0,796 = 1,485$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,422 dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,485 yang berarti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) melalui stres kerja (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga H7 diterima.

Hal ini sejalan dengan Teori Atribusi yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara bersamaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang

baik akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memberikan kenyamanan yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jumlah jam kerja yang diberikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmadin (2021)⁵⁸ menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun stres kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivi Nila Sari (2022)⁵⁹ menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maupun terhadap stres kerja.

⁵⁸ Asmadin, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2021.

⁵⁹ Vivi Nila Sari, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening pada PT Batanghari Barisan Padang". *Jurnal Maksipreneur*. Universitas Putra Indonesia. 2022.