

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL
CABANG SYARIAH PALEMBANG**



Oleh:

MUHAMMAD RAMADHAN

1526100106

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Ahli Madyah (Amd)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2018



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof K.H Zainal Abidin Fikri KM 3,5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

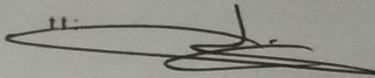
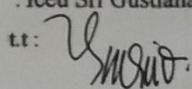
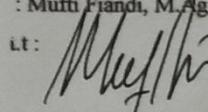
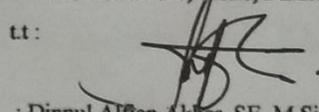
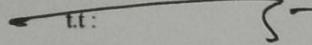
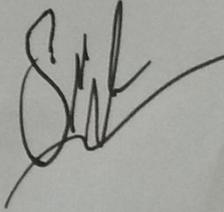
Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
PROGRAM D3 PERBANKAN SYARIAH

Nama : Muhammad Ramadhan
NIM/Jurusan : 1526100106/D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqosyah pada hari/tanggal : Jum'at, 27 Juli 2018

PANITIA UJIAN MUNAQOSAH

| | | |
|---------|------------------|---|
| Tanggal | Pembimbing Utama | : Nilawati S,Ag, M.Hum tt:  |
| Tanggal | Pembimbing Kedua | : Iceu Sri Gustiana, SS.,M.M tt:  |
| Tanggal | Penguji Utama | : Mufti Fiandi, M.Ag tt:  |
| Tanggal | Penguji Kedua | : Abubakar Sidik, S.H.I, M.E.Sy tt:  |
| Tanggal | Ketua Sidang | : Dinnul Alfian-Akbar, SE.,M.Si tt:  |
| Tanggal | Sekretaris | : Hj. Siti Mardiah, S.HI, M.SH tt:  |



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl.Prof K.H Zainal Abidin Fikri, KM 3.5 Telepon (0711) 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu`alaikum Wr.Wb

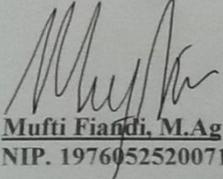
Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Muhammad Ramadhan
NIM/Jurusan : 1526100106/D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap tugas akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid tugas akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

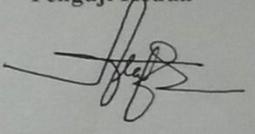
Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Penguji Utama


Mufti Fianji, M.Ag
NIP. 197605252007101005

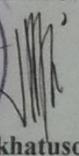
Palembang, Agustus 2018

Penguji Kedua


Abubakar Sidik, S.H.I, M.E.Sy
NIK.

Mengetahui
Wakil Dekan I




Dr. Maftukhatulosikha, M.Ag
NIP.197509282006042001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, dengan variabel independen Beban Kerja, Stress Kerjadan Konflik Kerja dan variabel dependen keinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda.

Pengujian hipotesis menggunakan uji Simultan(F) menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan angka R square sebesar 0.274 dapat diartikan bahwa sebesar 27.4% variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya 72,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Workload, Work Stress and Work Conflict on employee performance At BankSumsel Babel Palembang Sharia Branch, with independent variables Workload, Work Stress and Work Conflict and the dependent variable to employee performance.

This research includes the type of field research using quantitative methods. The type of data used in this study is the primary data obtained from the results of questionnaires distributed to 30 respondents. The sampling technique used is saturated sampling. Data analysis technique is done by multiple linear regression analysis.

Hypothesis testing using Simultaneous test (F) shows that Workload, Work Stress and Work Conflict have positive and significant effect to employee performance and R square 0,274 can be interpreted that equal to 27.4% independent variable can influence the dependent variable alone the remaining 72,6% performance employees are influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Workload, Working Stress, Work Conflict and Employee Performance



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

*Jln. Prof. KH ZaenalAbidinFikri No.1 KM 3,5 Palembang (30126). Telp. (0711)
353347*

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Nama : Muhammad Ramadhan
Nim : 1526100106
Jurusan : D3 Perbankan Syari`ah
Judul : Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel
Cabang Syariah Palembang

Palembang, Juli 2018

Ketua Program Studi,

Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si

NIP. 197803272003121003



**PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

*Jln. Prof. KH ZaenalAbidinFikri No.1 KM 3,5 Palembang (30126). Telp. (0711)
353347*

PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank
Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Ditulis Oleh : Muhammad Ramadhan

NIM : 1526100106

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Ahli
Madya Perbankan Syariah (A.Md)

Palembang, Juli 2018

Ketua Program Studi,

Drs. Qodariah Barkah, M.H.I

NIP. 19701126199703

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Ramadhan

Nim : 1526100106

Jenjang : D3 Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang berjudul:
**“Pengaruh Beban Kerja, Stress Kejadian Konflik Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah
Palembang”** adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali pada
bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Juni 2018



Muhammad Ramadhan

Nim: 1526100106

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"PERBANYAKLAH SHOLAWAT KEPADA NABI
MUHAMMAD SAW. SAAT INI AGAR MENDAPATKAN
SYAQQATNYA KELAK DI HARI NANTI"

[KABIB SYECH BIN ABDUL QODIRASSEGAR]

"TIDAK GUGUR KEWAJIBANMU MENGAJAK KEPADA
KEBAIKANWALAU PUN KAU BUKAN ORANG BAIK
DAN TIDAK GUGUR JUGA KEWAJIBANMU
MENCEGAH ORANG BERMAKSIAAT WALAU PUN KAU
AHLI MAKSIAAT"

[KABIB BAHAR BIN SMITH]

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

ALLAH SWT

NABI MUHAMMAD SAW

AYAHKU [ABDUL RAHMAN] DAN IBUKU [ANI

WATI] YANG SENANTIASA MEMBERIKAN

**DUKUNGAN MORIL MAUPUN MATERI SERTA
DOA YANG TIDAK HENTI UNTUK KESUKSESAN
SAYA KELUARGA-KELUARGAKU, SAHABAT-
SAHABATKU, DAN TEMAN-TEMAN
SEANGKATANKU FAKULTAS FEBI KHUSUSNYA
DPS 3 ANGGKATAN 2015
PEMBIMBING TERBAIKKU IBU NILAWATI,
S.AG.M.HUM DAN IBU ICEU SRI GUSTIANA, SS,
MM.
DOSEN-DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
ISLAM
ALMAMATERKU TERCINTA
KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang”** yang disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan studipada Program Study Diploma III Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam UIN Raden Fatah Palembang. Adalah suatu hal yang mustahil tentunya bila tugas akhir ini dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis bermaksud untuk mengucapkan terimakasih kepada :

1. Orang tua tercinta Ayahku Abdul Rahman dan Ibuku Ani Wati serta keluarga yang selalu memberikan motivasi, dukungan, semangat, kasih sayang yang tak terhingga.
2. Bapak Prof. Drs. H. Sirozi , MA. PhD selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dra. Qodariah Barkah, M.H.I , selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Diploma III Perbankan Syariah.
5. Ibu Nila Wati S.Ag., M.Hum selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Iceu Sri Gustiana, S.S, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, selalu sabar dalam memberikan bimbingan, arahan, solusi serta kebijaksanaannya selama penulisan tugas akhir ini.
6. Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang selaku perusahaan tempat penulis melakukan penelitian beserta seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis selama penelitian.
7. Keluarga-Keluargaku, Sahabat-sahabatku.
8. Teman-teman seangkatan 2015 khususnya kelas DPS 3.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir dan kuliah penulis dari awal sampai akhir.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi Tugas Akhir ini masih jauh dari

kata sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan tugas akhir ini. Terakhir penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Palembang, Juni 2018

Penulis

Muhammad Ramadhan

1526100106

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN | v |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN | vi |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 4 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Manfaat Penelitian | 5 |
| E. Sistematika Penulisan | 6 |
| BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS | |
| A. Beban Kerja | 9 |
| B. Stress Kerja | 12 |
| C. Konflik Kerja | 17 |
| D. Kinerja Karyawan | 22 |
| E. Kajian Penelitian Terdahulu | 28 |
| F. Pengembangan Hipotesis | 30 |
| G. Kerangka Berfikir | 32 |

BAB III : METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Ruang Lingkup Penelitian | 35 |
| B. Lokasi Penelitian | 35 |
| C. Variabel-variabel Penelitian | 35 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 36 |
| E. Definisi Operasional Variabel | 37 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 40 |
| G. Populasi dan Sampel | 41 |
| H. Instrument Penelitian | 42 |
| I. Teknik Analisis Data | 43 |
| J. Analisis Regresi Linier Berganda | 47 |
| K. Pengujian Hipotesis | 48 |

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang | 51 |
| B. Tingkat Pengembalian Kuesioner | 54 |
| C. Gambaran Responden | 54 |
| D. Hasil Penelitian | 57 |
| 1. Hasil Instrument Penelitian | 57 |
| 2. Uji Asumsi Klasik..... | 60 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda | 65 |
| 4. Pengujian Hipotesis | 67 |
| E. Hasil Uji Hipotesis | 70 |
| F. Pembahasan | 73 |

BAB V : PENUTUP

| | |
|-------------------|----|
| A. Simpulan | 76 |
| B. Saran | 77 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 29 |
| Tabel 2.2 | Penelitian Terdahulu | 32 |
| Tabel 3.1 | Definisi Variabel dan Indikatornya | 39 |
| Tabel 3.2 | Skala Likert | 40 |
| Tabel 3.3 | Kategori Penilaian Variabel Penelitian | 47 |
| Tabel 4.1 | Tingkat Pengembalian Kuesioner | 54 |
| Tabel 4.2 | Hasil Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin. | 55 |
| Tabel 4.3 | Hasil Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan | 55 |
| Tabel 4.4 | Hasil Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Usia | 56 |
| Tabel 4.5 | Hasil Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja. | 57 |
| Tabel 4.6 | Hasil Uji Validitas Instrumen | 58 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Realibilitas Instrumen. | 63 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i> (K-S) | 62 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 64 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Nilai <i>Tolerance</i> Atau VIF | 65 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda. | 65 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Parsial (t). | 67 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Simultan (F). | 69 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Determinasi Koefisien (R ²). | 70 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Berfikir | 33 |
| Gambar 4.1 | Kurva Normal Probability P-Plot | 61 |
| Gambar 4.2 | Uji Heteroskedastisitas Scatterplot..... | 66 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah Indonesia. Bank Sumsel Babel Syariah adalah salah satu dari banyaknya perbankan syariah yang ada di Palembang. Bank Sumsel Babel Syariah mempunyai visi yaitu menjadi Bank yang terkemuka dan terpercaya dengan kinerja unggul. Bank yang memiliki banyaknya karyawan yang bekerja di bank tersebut, yang terdiri dari berbagai suku dan ras, memiliki tingkat pendidikan yang berbeda dan usia yang berbeda pula. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Unit Usaha Syariah yang didirikan dan mulai beroperasi pada tanggal 2 Januari 2006.

Dibawah ini ayat tentang perbankan syariah, surah Ali Imron Ayat 130.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung.

Ayat ini berhubungan dengan prinsip dari bank syariah/islam yang paling utama sekaligus menghilangkan unsur riba (bunga bank) dengan cara, menghindari penggunaan sistem yang menetapkan dimuka suatu hasil usaha, seperti penetapan bungasimpanan atau bunga pinjaman yang dilakukan pada

bank konvensional, menghindari penggunaan sistem presentasi biaya terhadap utang atau imbalan terhadap simpanan yang mengandung unsur melipatgandakan secara otomatis utang/simpanan tersebut hanya karena berjalannya waktu, menghindari penggunaan sistem perdagangan/penyewaan barang ribawi dengan barang imbalan barang ribawi lainnya (barang yang sama dan jenisnya, seperti uang rupiah dengan uang yang masih berlaku) dengan memperoleh kelebihan baik kuantitas maupun kualitas, menghindari penggunaan sistem yang menetapkan dimuka tambahan atas utang yang bukan prakarsayang mempunyai utang secara sukarela seperti penetapan bunga pada bank konvensional.

Pada dasarnya manusia bersifat unik berbeda satu sama lain baik dalam kebutuhan, keinginan, pemikiran dan perilaku. Adanya perbedaan pada diri manusia memungkinkan terjadi konflik dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat di hindari.¹ adanya harapan dan juga tuntutan kerja tinggi, tidak menutupi kemungkinan bahwa para karyawan perusahaan mengalami beban kerja, stres kerja dan konflik kerja yang dialami para karyawan. Begitupun yang terjadi di perbankan syariah, bekerja di bawah tekanan, waktu istirahat yang bergantian, tanggung jawab atas pekerjaan, resiko yang di hadapi, lingkungan fisik, pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh yang berulang-ulang atau monoton, saling keterkaitan antara karyawan ataupun permasalahan dari nasabah. Hal- hal tersebut bisa memacu turunnya kinerja karyawan.

¹Muhammad Rosidhan Anwari, dkk, hal.2 (dalam jurnal *Pengaruh konflik kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang*, jurnal Administrasi bisnis (JAB)| Vol. 41 No. 1 Desember 2016)

Pada dasarnya manusia bersifat unik berbeda satu sama lain baik dalam kebutuhan, keinginan, pemikiran, dan perilaku. Adanya perbedaan pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat di hindari.²

Adanya beban, stress dan konflik kerja di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang nyata dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan standara dan kriteria yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu di dalam organisasi ataupun perusahaan.³

Penurunan kinerja karyawan akan memperngaruhi kondisi perusahaan, sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat di tuntutan untuk dapat menyokong produktivitas di dalam kegaitan perusahaan guna utuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertatik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dalam penelitian ini ditetapkan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang”**.

² Riny Chandra dan Dody Adriansyah, hal.2 (dalam jurnal *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mega Auto Central Finance di Langsa* , jurnal Manajemen dan Keuangan | Vol. 6 No. 1 Mei 2017.)

³ Muhammad Rosidhan Anwari, dkk, hal.4 (dalam jurnal *Pengaruh koflik kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang*, jurnal Administrasi bisnis (JAB)| Vol. 41 No. 1 Desember 2016.)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
3. Apakah Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
4. Apakah Beban kerja, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

4. Untuk mengetahui apakah Beban kerja, Stres kerja dan Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi dunia perbankan khusus dunia perbankan syariah untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh beban kerja , stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya (A. Md).

b. Bagi Perbankan Syariah

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perbankan syariah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan masukan untuk terus memperhatikan beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawannya

c. Bagi Calon Peneliti Berikutnya (Almamater)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

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. Untuk memberikan yang jelas, berikut ini akan diuraikan mengenai sistematika penulisan laporan akhir ini secara singkat yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan 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, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dan dengan mempergunakan metode serta tahapan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan serta saran-saran yang dapat diberikan dan direkomendasikan kepada pihak Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. BEBAN KERJA

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Pemendagri nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besarnya pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.⁴ Berdasarkan Undang-undang kesehatan nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besarnya pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu.⁵

Selanjutnya beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan anantara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus di hadapi.⁶

Dari beberapa uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa beban kerja adalah besarnya tuntutan kerja atau besarnya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

⁴Riny Chandra dan Dody Adriansyah, hal.2 (dalam jurnal *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mega Auto Central Finance di Langsa* , jurnal Manajemen dan Keuangan | Vol. 6 No. 1 Mei 2017.)

⁵Ibid, hal. 2

⁶ Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, hal 5 (dalam jurnal *PengaruhStres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PDAM Surabaya*, jurnal ilmu & Riset Manajemen Vol.3 No.7 2014)

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh. Termasuk beban kerja eksternal adalah :

1. Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, alat dan asarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
2. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergiliran, dan lain-lain.
3. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan dan sebagainya

b. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi :

1. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
2. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.⁷

Sedangkan menurut Hart dan Steveland dalam Hariyati, tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah :

- a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisi tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja.
- b. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja.
- c. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan peformansi yang akan dicapai.⁸

3. Indikator Beban Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja yang di adopsi dari Arika adalah sebagai berikut :

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) : Indikator ini di ukur dari tanggapan terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Tugas-tugas yang bersifat mental : (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya)

⁷Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, hal 6 (dalam jurnal *PengaruhStres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PDAM Surabaya*, jurnal ilmu & Riset Manajemen Vol.3 No.7 2014)

⁸ Ibid, hal.6

indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

- c. Waktu kerja dan waktu istirahat : Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan.
- d. Kerja secara bergiliran : Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan kepada karyawan.
- e. Pelimpahan tugas dan wewenang : Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan.
- f. Faktor somatis (kondisi kesehatan) : Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari karyawan.
- g. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya) : Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan.⁹

⁹I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indriwati, hal 12-13 (dalam jurnal *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja (Studi pada PT Panca Dewata Denpasar*, E-jurnal Manajemen Unud, Vol.4 No.11 2015)

B. STRES KERJA

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Schuler stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting.¹⁰ Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.¹¹

Beehr dan Newman mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan.¹² Kahn dan Quin mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negative seperti konflik peran, kekaburan peran, dan beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan.¹³ Menurut Kavanagh, Hurst, dan Rose, stres kerja juga merupakan suatu ketidakseimbangan persepsi individu tersebut terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan.¹⁴

2. Penyebab Stres Kerja

Stres kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor organisasional maupun faktor-faktor nonorganisasional. Dimensi-dimensi desain

¹⁰Veithzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, & Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management (edisi revisi)*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014, hal. 658

¹¹Ibid, hal. 658

¹²Sutarto Wijono, *psikologi industry & organisasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2012, hal. 145,

¹³Ibid, hal. 145-146

¹⁴Ibid, hal. 146

organisasi memberikan pengaruh terhadap tingkat stres kerja. Salah satu faktor nonorganisasional yang dapat menyebabkan stres ialah tipe kepribadian dari karyawan.¹⁵

Selain hal di atas gejala stres ini timbul apabila seseorang itu merasa yang keperluannya melebihi dari kemampuan atau sumber yang ada pada dirinya. Bagi kebanyakan karyawan penyebab umum stres adalah *supervisor* (atasan), *salary* (gaji), *security* (keamanan) dan *safety* (keselamatan).¹⁶

Selain itu stres kerja dapat pula dipengaruhi oleh beberapa kondisi berikut :

- a. Perubahan organisasi : Perubahan-perubahan yang dibuat oleh perusahaan biasanya melibatkan sesuatu yang penting dan disertai ketidakpastian. Akibatnya, banyak pekerja menderita gejala-gejala stres.
- b. Tingkat kecepatan kerja : Tingkat kecepatan kerja dapat dikendalikan oleh mesin atau manusia. Kecepatan yang ditentukan oleh manusia memberikan kendali tersebut kepada manusia.
- c. Lingkungan fisik : Aspek-aspek lingkungan kerja yang berkaitan dengan stres adalah tempat kerja yang sesak, kurangnya kebebasan pribadi, dan kurangnya pengawasan.

¹⁵Veithzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, & Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management (edisi revisi)*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014, hal. 660

¹⁶ Ibid, hal.660

- d. Pekerja yang rentan stres : Perilaku manusia memang berbeda dalam memberikan respons terhadap penyebab stres.¹⁷

Dari lain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab-penyebab stres “*off the job*” misalnya :

- a. Kekhawatiran finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah fisik
- d. Masalah-masalah perkawinan (missal, perceraiaan)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara¹⁸

Selain hal di atas penyebab stres kerja dapat pula dilihat dari dimensi lain, yaitu : mungkin semua orang setuju bahwa stres kerja merupakan akibat dari ketidakseimbangan antara pekerja dengan kondisi kerja, penyebabnya tergantung dari faktor berikut :

- a. Pribadi kerja : Termasuk kepribadian, cara penyesuaian diri terhadap lingkungan dan pekerjaan. Jadi satu masalah X bisa menyebabkan stres pada si A, tetapi belum tentu pada si B.
- b. Kondisi kerja : Tuntunan pekerjaan yang terlalu banyak dan harapan perusahaan yang berlebihan terhadap pekerjaan dapat

¹⁷Ibid, hal. 660

¹⁸Ibid, hal. 661

mempengaruh imunitas tubuh dan kesehatan pekerja tersebut secara langsung. Tuntunan perusahaan tersebut diantaranya :

- 1) Beban kerja yang berat
- 2) Waktu istirahat yang jarang
- 3) Jam kerja yang panjang
- 4) Pergantian jam kerja (*shift*) yang kurang tepat jadwalnya (jarak antara *shift* terlalu dekat)
- 5) Beban kerja yang padat dan rutin tetapi sedikit memberi nilai dan arti bagi kehidupan
- 6) Beban kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan pekerja¹⁹

3. Pendekatan Penyelesaian Stres Kerja

Terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan organisasi. Bagi individu penting dilakukannya karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi organisasi bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dari organisasi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

- a. Pendekatan individu, meliputi :
 - 1) Meningkatkan keimanan
 - 2) Melakukan mediasi dan pernafasan
 - 3) Melakukan kegiatan olahraga

¹⁹Ibid, hal. 661

- 4) Melakukan relaksasi
 - 5) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - 6) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
- b. Pendekatan organisasi, meliputi :
- 1) Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - 2) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - 3) Menyediakan sarana olahraga
 - 4) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - 5) Melakukan restrukturisasi tugas
 - 6) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran²⁰

4. Indikator Stres Kerja

Robbins mengemukakan indikator dari stress kerja antara lain :

- a. Tuntutan tugas : Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran :Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain

²⁰Ibid, hal. 662-663

- d. Struktur organisasi : Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan : Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.²¹

C. KONFLIK KERJA

1. Pengertian Konflik Kerja

Konflik adalah pertentangan antara dua atau lebih terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain, dan pertentangan dengan hati nurani sendiri.²² Menurut Putman & Pool konflik didefinisikan sebagai interaksi antara individu, kelompok dan organisasi yang membuat tujuan atau arti yang berlawanan, dan merasa bahwa orang lain sebagai penanggung yang potensial terhadap pencapaian tujuan mereka.²³ Selanjutnya Mullins mendefinisikan bahwa konflik merupakan kondisi terjadinya

²¹Uzzah Roni Amalia, I Wayan Suwendra, I Wayanb Bagia, hal 4 (dalam jurnal *PengaruhStres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (E-jurnal bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.4, tahun 2014)*

²²Husaini Usman, *Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara 2016, hal. 504

²³Sutarto Wijono, *psikologi industry & organisasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2012, hal. 203

keditaksuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam individu, kelompok maupun organisasi.²⁴

Konflik kerja adalah ketidaksuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dana tau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi.²⁵

2. Penyebab Timbulnya Konflik Kerja

Konflik dalam perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor :

- a. Saling ketergantungan tugas : Ada tiga jenis ketergantungan yang diidentifikasi.
 - 1) Ketergantungan yang dikelompokkan : ini terjadi jika masing-masing kelompok melakukan aktivitasnya tidak tergantung antara kelompok yang satu dengan yang lainnya, tetapi prestasi yang dikelompokkan dan menentukan prestasi organisasi secara keseluruhan.
 - 2) Ketergantungan berurutan : ini terjadi jika suatu kelompok baru dapat memulai tugasnya jika kelompok yang lainnya telah menyelesaikan tugasnya.
 - 3) Ketergantungan timbal balik : ini terjadi jika prestasi kelompok saling ketergantungan antara kelompok satu dengan yang lain

²⁴ibid, hal. 203

²⁵Veithzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, & Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management (edisi revisi)*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014, hal. 644

- b. Perbedaan nilai dan persepsi : perbedaan dalam tujuan biasanya dibarengi dengan perbedaan dalam sikap, nilai dan persepsi yang bisa mengarah ketimbulnya konflik.
- c. Perbedaan tujuan dan prioritas : perbedaan orientasi dari masing-masing sub-unit atau kelompok memengaruhi cara dari masing-masing sub-unit atau kelompok mengejar tujuannya dan sering kali tujuan dari masing-masing sub-unit atau kelompok tersebut saling bertentangan.
- d. Faktor Birokratik (lini-staff) : jenis konflik birokratik yang bersifat klasik adalah konflik antara fungsi atau wewenang garis dan staf.
- e. Kreteria penilaian prestasi yang saling bertentangan : kadangkala konflik antar sub-unit atau kelompok dalam organisasi tidak disebabkan oleh karena tujuan yang saling bertentangan, tetapi karena cara organisasi dalam menilai prestasi yang dikaikan dengan perolehan imbalan membawanya ke dalam konflik.
- f. Persaingan terhadap sumber daya yang langka : ketika sumber daya yang ada tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dari masing-masing sub-unit atau kelompok, maka masing-masing sub-unit kelompok berupaya untuk mendapatkan porsi sumber daya yang langka tersebut lebih besar dari yang lain, maka konflik mulai muncul

- g. Sikap menang kalah : jika dua kelompok berinteraksi dalam persaingan kalah menang, maka dengan mudah bisa dipahami mengapa konflik itu terjadi.
- h. Sebab lain-lain : sebab lain-lain yang mungkin dapat menimbulkan konflik dalam organisasi misalnya gaya seseorang dalam bekerja, ketidakjelasan organisasi dan masalah-masalah komunikasi.²⁶

Selain hal di atas menurut Robbins, konflik dapat pula muncul karena ada kondisi yang melatarbelakanginya. Kondisi tersebut yaitu :

- a. Komunikasi : komunikasi yang buruk, dalam arti komunikasi yang menimbulkan kesalahpahaman antara pihak-pihak yang terlibat, dapat menjadi sumber konflik
- b. Struktur : penelitian menunjukkan bahwa ukuran kelompok dan drajat spesialisasi merupakan variabel yang mendorong terjadinya konflik. Makin besar kelompok dan terspesialisasi kegiatannya, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik
- c. Variabel pribadi : sumber konflik lainnya yang potensial adalah faktor pribadi yang meliputi, system nilai yang dimiliki tiap-tiap individu, karakteristik kepribadian yang

²⁶Veithzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, & Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management (edisi revisi)*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014, hal. 648-651

menyebabkan individu memiliki keunikan dan berbeda dngan individu yang lain.²⁷

3. Indikator Konflik Kerja

Berdasarkan indikatornya Pujaatmaka membagi konflik menjadi dua macam yaitu, konflik fungsional yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan konflik disfungsional yaitu konflik yang merintangai pencapaian tujuan kelompok. Berikut indikator konflik fungsional dan disfungsional sebagai berikut :

- a. Konflik fungsional
 - 1) Bersaing untuk meraih prestasi
 - 2) Bergerak positif menuju tujuan
 - 3) Kerangsang kreativitas dan inovasi
 - 4) Dorongan melakukan perubahan
- b. Konflik disfungsional
 - 1) Mendominasi diskusi
 - 2) Tidak senang bekerja dalam kelompok
 - 3) Benturan kepribadian
 - 4) Perselisihan antar individu
 - 5) Ketegangan.²⁸

²⁷Ibid, hal. 651

²⁸<http://www.landasanteori.xyz> diakses pada hari senin, 09 April Jam 23.01

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Helfert kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.²⁹ Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰

Ayat Al-Qur'an tentang kinerja, surah at-tawbah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ،

Artinya : Dan katakanlah. “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.

²⁹Veithzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, & Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management (edisi revisi)*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014, hal. 458

³⁰Riny Chandra dan Dody Adriansyah, hal.6 (dalam jurnal *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mega Auto Central Finance di Langsa* , jurnal Manajemen dan Keuangan | Vol. 6 No. 1 Mei 2017.)

2. Manajemen Kinerja Pegawai

Kata manajemen kinerja merupakan penggabungan dari kata manajemen dan kinerja. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Menurut George R Terry dalam bukunya *principles of management*, manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien.³¹ Menurut definisinya, manajemen kinerja adalah suatu proses strategi dan terpatu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi SDM.³²

Filosofi Manajemen Kinerja Islam, Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah: 30 yang artinya : *Dan Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan menyucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (Q.S. Al Baqarah : 30)*

³¹Amirullah, *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*, Jakarta : Mitara Wacana Media 2015, hal 209

³²Ibdi, hal. 210

Untuk dapat menerapkan manajemen kinerja dalam suatu organisasi, diperlukan adanya persyaratan dasar yang harus dipenuhi dalam suatu organisasi, yaitu :

- a. Adanya suatu indikator kinerja yang terukur secara kuantitatif dan jelas batas waktunya.
- b. Semua ukuran kinerja tersebut biasanya dituangkan dalam suatu bentuk kesepakatan antara atasan dan bawahan yang sering disebut sebagai suatu kontrak kinerja.
- c. Terdapat suatu proses siklus manajemen kinerja yang baku dan dipatuhi untuk dikerjakan bersama, yaitu :
 - 1) Perencanaan kinerja, berupa penetapan indikator kinerja lengkap dengan berbagai strategi dan program kerja yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang di inginkan .
 - 2) Pelaksanaan, dimana organisasi bergerak sesuai dengan rencana yang telah dibuat, jika ada perubahan akibat adanya perkembangan baru maka lakukan perubahan tersebut.
 - 3) Evaluasi kinerja, yaitu menganalisis apakah realisasi kinerja sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya. Semua ini harus seba kuantitatif.
- d. Adanya suatu system *reward and punishment* yang bersifat konstruktif dan konsisten di jalankan.

- e. Terdapat suatu mekanisme *performance appraisal* atau penilaian kinerja yang relatif objektif yaitu dengan melibatkan berbagai pihak.
- f. Terdapat suatu gaya kepemimpinan yang mengarah kepada pembentukan berkinerja tinggi.
- g. Menerapkan konsep manajemen SDM berbasis kompetensi.³³

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan keahlian : merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.
- b. Pengetahuan : maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan.
- c. Rencana kerja : merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian : yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi kerja : motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan : kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu dan tanggung jawab yang diberikannya.

³³Amirullah, *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*, Jakarta : Mitara Wacana Media 2015, hal 211-213

- g. Gaya kepemimpinan : merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi : merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja : merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja : merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja.
- k. Loyalitas : merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen : merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja : merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.³⁴

4. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni : kualitas, kuantitas,

³⁴Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2016, hal. 189-193

ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan.

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut :

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

b. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang disesuaikan dengan target atau melebihi dari target yang ditetapkan.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik dan demikian sebaliknya.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya

yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan
agak tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik dan sebaliknya.

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Hubungan antar perseorangan akan tercipta suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.³⁵

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yakni Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan. Tabel penelitian ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Gambaran penelitian terdahulu yang dimaksud dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

³⁵Kasmir, *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2016, hal. 208-210

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti dan Judul | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----------|---|---|--|---|
| 1 | Siti Nurhendar Mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Dengan Menggunakan Regresi Berganda Stres Kerja dan Semangat Kerja Mempunyai Pengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan | Meneliti Stres Kerja dan Kinerja Karyawan | Penelitian dilakukan pada CV. Aneka Ilmu Semarang |
| 2 | Muhammad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana Mengenai Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Dengan Menggunakan Regresi Berganda Konflik Kerja dan Stres Kerja Mempunyai Pengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan | Meneliti Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan | Penelitian dilakukan pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang |
| 3 | Sinta Monika Mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Berdasarkan Pengujian Hipotesis secara parsial Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan | Meneliti Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan | Penelitian dilakukan pada Karyawan PT Galamedia Bandung Perkasa |

Sumber : Siti Nurhendar, (Muhammad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana) dan Sinta Monika

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti dan Judul | Hasil Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----------|--|--|---|---|
| 4 | Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi mengenai pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan | Dengan Menggunakan Regresi Berganda Stres dan beban kerja Mempunyai Pengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan | Meneliti stress kerja, beban kerja dan kinerja karyawan | Penelitian dilakukan pada Karyawan PDAM Surabaya |
| 5 | Riny Chandra dan Dody Adriansyah mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan | Dengan menggunakan regresi berganda beban kerja berpengaruh negatif dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan | Meneliti beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan | Penelitian dilakukan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa |

Sumber :Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi) dan (Riny Chandra dan Dody Adriansyah

F. Pengembangan Hipotesis

1. Keterkaitan Beban Kerja dengan Kineja Karyawan

Beban kerja adalah besarnya tuntutan kerja atau besarnya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Karyawan sering kali dihadapi pada leharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikannya. Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas

yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan sehingga dapat menurunkan kinerja.

2. Keterkaitan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya yaitu menjadi nervous, merasakan kecemasan yang berlebihan, peningkatan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individual. Bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, ini adalah suatu rangsangan sehat mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol dan karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

3. Ketekaitan Konflik Kerja dengan Kinerja Karyawan

Konflik adalah pertentangan antara dua atau lebih terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain, dan pertentangan dengan hati nurani sendiri. Masalah konflik sering terjadi di suatu organisasi yang disebabkan permasalahan koordinasi kerja dengan saling ketergantungan pekerjaan, keraguan dalam menjalankan tugas karena tidak terstruktur dalam rincian tugas, perbedaan orientasi kerja ataupun persaingan terhadap sumber daya yang langka. Adanya konflik kerja bisa mengakibatkan proses kerja ataupun kinerja karyawan menurun

4. Keterkaitan Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja dengan Kinerja Karyawan

Beban kerja, stres kerja dan konflik kerja menjadi hal-hal yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk bisa melihat hasil dari kinerja karyawannya, jika karyawan memiliki beban yang berlebihan, stress dan konflik maka bisa jadi kinerja karyawan menurun dan sebaliknya.

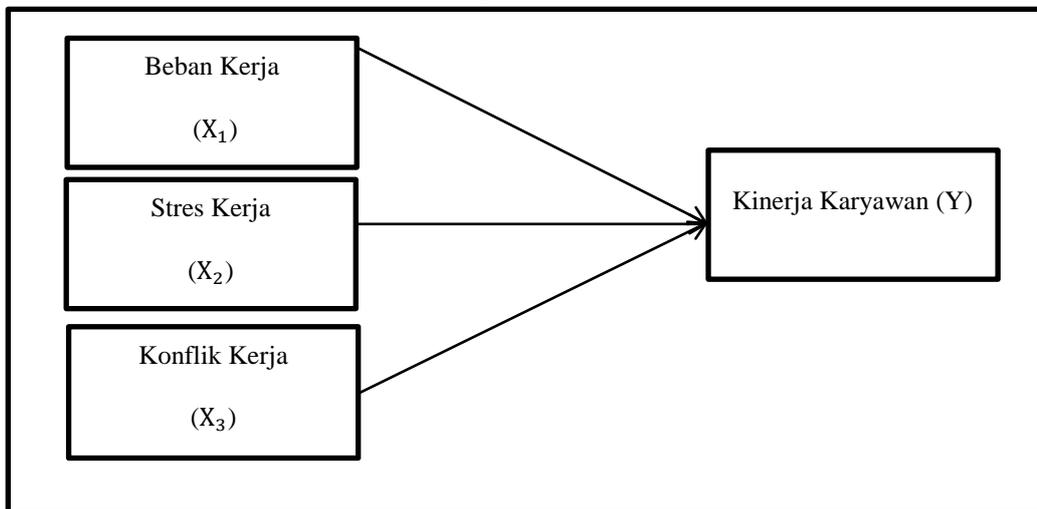
G. Kerangka Pemikiran

Perusahaan atau organisasi dalam hal ini adalah bank harus memperhatikan hal-hal yang dianggap penting oleh karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi berupa kesediaan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tekun dan bergairah, bekerja dengan senang dan bertanggung jawab terhadap

tugas, adanya hubungan yang harmonis. Perusahaan juga harus memperhatikan beban kerja, stres kerja dan konflik kerja yang terjadi terhadap para karyawannya karena hal tersebut bisa mengacuh kepada kinerja para karyawan.

Berdasarkan pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Variabel Independen (X) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel Beban Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂), dan Konflik Kerja (X₃). Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas, dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran gambar 2.1 penelitian ini bertujuan untuk melakukan pembahasan mengenai apakah ada pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Dari telaah pustaka di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

H₂ : Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

H₃ : Terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan

H₄ : Terdapat pengaruh antara beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antarabeban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah dengan tepat dan mengatasi terjadinya penyimpangan-penyimpangan pada penyusunan tugas akhir ini, maka harus ada batasan yang jelas dalam ruang lingkup penelitian yaitu mengenai Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Sumsel Babel cabang Syariah Palembang : Jl. Letkol Iskandar No. 537-538 Palembang, Kecamatan Bukit Kecil Kelurahan 26 Ilir (30129).

C. Variabel-variabel Penelitian

Adapun variabel yang dianalisa dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Penjelasan tentang variabel tersebut sebagai berikut:

- a. Variabel Dependen (Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

- b. Variabel Independen (Bebas) adalah variabel yang memengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen yang dimaksud yaitu Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Konflik Kerja (X_3).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif dapat diartikan data yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.³⁶

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, data ini di peroleh dengan cara melakukan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

b. Sumber data

Data sekunder, yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Peneliti mengambil data sekunder dari data yang dimiliki oleh Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

³⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 8.

meliputi: sejarah singkat perusahaan struktur organisasi, jumlah karyawan. Peneliti juga mengambil data dari para peneliti-peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian lebih dahulu yang masih berhubungan dengan apa yang peneliti akan teliti

E. Defenisi Operasional Variabel

Definisi ini merupakan penjelasan tentang bagaimana operasi atau kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh data atau indikator yang menunjukkan indikator yang dimaksud.³⁷

1. Beban Kerja (X_1)

Menurut Pemdagri nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besarnya pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.³⁸ Beban Kerja merupakan *independent* (X_1) dalam penelitian ini.

2. Stres Kerja (X_2)

Menurut Schuler stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan

³⁷ Masyhuri dan M. Zainuddin, *Metode Penelitian pendekatan praktis dan aplikasi* (Malang, PT Refika Aditama, 2008) hal, 137

³⁸ Riny Chandra dan Dody Adriansyah, hal.2 (dalam jurnal *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mega Auto Central Finance di Langsa* , jurnal Manajemen dan Keuangan | Vol. 6 No. 1 Mei 2017.)

penting.³⁹ Stres Kerja merupakan variabel *independent* (X_2) dalam penelitian ini.

3. Konflik Kerja (X_3)

Konflik adalah pertentangan antara dua atau lebih terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain, dan pertentangan dengan hati nurani sendiri.⁴⁰ Konflik kerja merupakan variabel *independent* (X_3) dalam penelitian ini.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Helfert kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.⁴¹ Kinerja karyawan merupakan variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini.

³⁹ Veithzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, & Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management (edisi revisi)*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014, hal. 658

⁴⁰ Husaini Usman, *Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara 2016, hal. 504

⁴¹ Veithzal Rivai Zainal, Salim Basalamah, & Natsir Muhammad, *Islamic Human Capital Management (edisi revisi)*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2014, hal. 458

Tabel 3.1
Variabel dan Indikatornya

| Variabel | Indikator | Skala Ukur |
|---------------------------------|---|-------------------|
| Beban Kerja (X ₁) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) 2. Tugas-tugas yang bersifat mental 3. Waktu kerja dan waktu istirahat 4. Kerja secara bergiliran 5. Pelimpahan tugas dan wewenang 6. Faktor somatis (kondisi kesehatan) 7. Faktor psikis | Skala Likert |
| Stres Kerja (X ₂) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan | Skala Likert |
| Konflik Kerja (X ₃) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik fungsional <ol style="list-style-type: none"> a. Bersaing untuk meraih prestasi b. Bergerak positif menuju tujuan c. Kerangsang kreativitas dan inovasi d. Dorongan melakukan perubahan 2. Konflik Disfungsional <ol style="list-style-type: none"> a. Mendominasi diskusi b. Tidak senang bekerja dalam kelompok c. Benturan kepribadian d. Perselisihan antar individu e. Ketegangan | Skala Likert |
| Kinerja Karyawan (Y) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan | Skala Likert |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

F. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

Metode Kuesioner (Angket)

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya⁴².

Dalam penelitian ini jenis pengukuran yang digunakan yaitu *skala likert*. Skala likert adalah diekspresikan mulai dari yang paling negatif, netral, sampai ke yang paling positif⁴³

Tabel 3.2
Tabel Skala Likert

| Kriteria | Skor |
|--------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju(STS) | 1 |

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

⁴² Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press, 2017), hlm. 227.

⁴³ Ibid, hal.237

G. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang berarti jumlah penduduk. Oleh karena itu apabila disebutkan kata populasi, orang kebanyakan menghubungkannya dengan masalah-masalah kependudukan.⁴⁴ Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah 50 karyawan di Bank Sumsel Babel Kantor Syariah Palembang.

2. Sampel

Sampel adalah suatu contoh yang diambil dari populasi.⁴⁵ Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sesuai dengan metode yang berlaku sehingga betul-betul *representatif* (mewakili). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan Pada Bank Sumsel Babel cabang Syariah Palembang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *teknik sampling jenuh*, karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴⁶

⁴⁴ Masyhuri dan M. Zainuddin, *Metode Penelitian pendekatan praktis dan aplikasi* (Malang, PT Refika Aditama, 2008) hal, 157

⁴⁵ Ibid, hal. 161

⁴⁶ Sugiono, *metode kuantitatif kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hal 80

H. Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumens. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid/sahih, maka perlu diuji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuisisioner tersebut.⁴⁷ Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS version 16* dan menggunakan metode *corrected item total correlation* dengan taraf signifikan 5% dengan uji 1 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan kemantapan/konsistensis hasil pengukuran..⁴⁸ Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

⁴⁷ Juliansyah Noor. *Metode Penelitian* (Jakarta, Kencana, 2011) hal.132

⁴⁸ Ibid, hal.131

Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil BLUE (*Best Linear Unibased Estimator*). Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.⁴⁹

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya data, menurut Hadi, data dikatakan berdistribusi normal

⁴⁹ Imam Ghaozali, *Aplikasi Analisa Multivarite Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit, UNDIP, 2005), hlm. 113.

jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka sebenarnya dinyatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. Pengambilan keputusan dengan mengambil nilai tolerance:

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10.
- 2) Terjadinya multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00.

- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual serta pengamatan ke pengamatan yang lain.⁵⁰ Menurut Ghazali, cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SPREID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik.⁵¹ Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadinya heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadinya heteroskedastisitas.

⁵⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit, UNDIP, 2005) hal. 105.

⁵¹ Ibid. hal. 113.

2. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁵²

Untuk menjelaskan kondisi masing-masing variabel penelitian digunakan analisis deskriptif dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n - 1}{n} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

kemudian hasilnya dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kategori penilaian variabel penelitian

| Range | Kategori |
|--------------|-----------------|
| 1,00 – 1,8 | STS |
| 1,81 – 2,6 | TS |
| 2,61- 3,4 | N |
| 3,41 – 4,2 | S |
| 4,21 – 5,0 | SS |

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 147.

J. Analisa Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu pengujian statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan jumlah variabel independen lebih dari satu.⁵³

Pada penelitian ini model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = KinerjaKaryawan

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Stres Kerja

X₃ = Konflik Kerja

a = Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b₁b₂b₃ = Koefisien regresi variabel X

e = *error*/variabel pengganggu

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 121.

K. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji t (parsial), uji F (simultan), dan Koefisien Determinasi (R^2).

1. Uji t (parsial)

Pengujian secara parsial (uji t) merupakan suatu langkah pengujian untuk mengetahui uji signifikan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.⁵⁴

Dalam penelitian ini uji t (parsial) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Beban kerja (X_1), Stres kerja (X_2), dan Konflik kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan taraf signifikan yang ditetapkan adalah:

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

⁵⁴ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hal. 138.

2. Uji F (simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen.⁵⁵

Uji F (simultan) ini digunakan dalam penelitian ini untuk melihat apakah variabel independen yaitu, Beban kerja (X_1), Stres kerja (X_2), dan Konflik kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah:

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau variabel bebas dari regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, atau variabel bebas dari regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $R^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%)

⁵⁵ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hal 138.

terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $R^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak R^2 berada dalam selang (*interval*) 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor R^2 atau kuadrat *partial correlation* dari *tabel coefficient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau adjusted R square. Nilai adjusted R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat.⁵⁶

⁵⁶ Imam Ghaozali, *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit, UNDIP, 2005) hal.160.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang

1. Sejarah Berdirinya PT Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang

PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang yang beralamat di Jl.Letkol Iskandar No.537 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 mulai 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 Bank PT Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang

Bank Sumsel Babel Cabang 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 PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang adalah menjadi bank sehat yang tumbuh secara berkesinambungan dengan mengutamakan kepuasan nasabah.

b. Misi

Adapun misi dari PT. Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang ini adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan alternative produk dan jasa perbankan syari'ah dalam upaya memperluas segmen pasar yang dapat dilayani.
- 2) Mitra mengembangkan dan membangun pertumbuhan perekonomian daerah.
- 3) Memberikan kualitas pelayanan yang menghasilkan kepuasan bagi nasabah.
- 4) Memberikan kemudahan pelayanan kepada nasabah melalui optimalisasi penyediaan layanan jaringan distribusi.

- 5) Mengembangkan Sumber Daya Insani (SDI) yang terampil dalam perbankan syariah dan tanggap atas kebutuhan pasar.
- 6) Membantu dan mengembangkan pengusaha golongan ekonomi daerah.

B. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian. Kuesioner ini dibagikan kepada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner yang dibagikan berjumlah 30 sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Tingkat pengembalian kuesioner yang telah dibagikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

| Keterangan | Jumlah | Persentase(100%) |
|--|---------------|-------------------------|
| Kuesioner yang dibagikan | 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% |

Sumber : *Data Primer*, 2018

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

C. Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 30 kuesioner sesuai dengan sampel gambaran responden berdasarkan jenis

kelamin, pendidikan, tingkat usia dan masa kerja. Hasil dari masing-masing karakteristik responden yaitu :

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Gambar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | jenis kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 12 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| | Perempuan | 18 | 60.0 | 60.0 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 diperoleh bahwa responden karyawan laki-laki berjumlah 12 orang dan responden karyawan perempuan berjumlah 18 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 18 orang/responden.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | pendidikan | | | |
|-------|---------------------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Diploma I/II/III/IV | 5 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| | Strata 1 (S1) | 25 | 83.3 | 83.3 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 diperoleh keterangan bahwa karyawan dengan pendidikan Diploma I/II/III/IV berjumlah 5 orang dan karyawan dengan pendidikan Strata (S1) berjumlah 25 orang. Dengan

keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan Strata (S1) yang berjumlah 25 orang/responden, juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden yang tingkat pendidikannya dibawah SMA/Sederajat, SMA/Sederajat, Strata 2 (S2), dan Strata 3 (S3).

3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 4.4
Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Usia

| | | usia | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 21-30 tahun | 24 | 80.0 | 80.0 | 80.0 |
| | 31-40 tahun | 4 | 13.3 | 13.3 | 93.3 |
| | 41-50 tahun | 2 | 6.7 | 6.7 | 100.0 |
| | Total | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 diperoleh keterangan bahwa karyawan dengan tingkat usia 21-30 tahun berjumlah 24 orang, karyawan dengan tingkat usia 31-40 tahun berjumlah 4 orang dan karyawan dengan tingkat usia 41-50 tahun berjumlah 2 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan dengan tingkat usia 21-30 tahun yang berjumlah 24 orang/responden, juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden dengan tingkat usia < 20 tahun, > 50 tahun.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

| | | lama kerja | | | |
|-------|------------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 0-5 tahun | 13 | 43.3 | 43.3 | 43.3 |
| | 6-10 tahun | 12 | 40.0 | 40.0 | 83.3 |
| | < 20 tahun | 5 | 16.7 | 16.7 | 100.0 |
| Total | | 30 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 diperoleh keterangan bahwa karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 13 orang, karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 12 orang, dan karyawan dengan masa kerja diatas 20 tahun berjumlah 5 orang. Dengan keterangan tersebut dapat disimpulkan responden terbanyak adalah karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun yang berjumlah 13 orang/responden, juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada responden dengan lama kerja 11-50 tahun dan 16-20 tahun.

D. Hasil Penelitian

1. Hasil Instrumen Penelitian

Hasil instrument penelitian terbagi menjadi uji validitas dan realibilitas, penulis menggunakan analisis dengan SPSS (*Statistical product and service solutions*). Berikut hasil pengujiannya :

a) 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 $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan yang diajukan tersebut valid dengan ketentuan $df = n - 2$ dengan signifikan 0.05 sehingga $30 - 2 = 28$ didapat $r_{tabel} 0.361$ ⁵⁷

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas instrumen

| Variabel | Item pernyataan | Corrected item total correlation | r_{tabel} | keterangan |
|--------------------|-----------------|----------------------------------|-------------|-------------|
| Beban kerja (x1) | 1 | 0,397 | 0,3610 | Valid |
| | 2 | 0,605 | 0,3610 | Valid |
| | 3 | 0,372 | 0,3610 | Valid |
| | 4 | 0,755 | 0,3610 | Valid |
| | 5 | 0,563 | 0,3610 | Valid |
| | 6 | 0,845 | 0,3610 | Valid |
| | 7 | 0,563 | 0,3610 | Valid |
| | 8 | 0,618 | 0,3610 | Valid |
| | 9 | 0,614 | 0,3610 | Valid |
| Stress kerja (x2) | 1 | 0,545 | 0,3610 | Valid |
| | 2 | 0,642 | 0,3610 | Valid |
| | 3 | 0,729 | 0,3610 | Valid |
| | 4 | 0,612 | 0,3610 | Valid |
| | 5 | 0,721 | 0,3610 | Valid |
| | 6 | 0,665 | 0,3610 | Valid |
| Konflik kerja (x3) | 1 | 0,296 | 0,3610 | Tidak Valid |
| | 2 | 0,514 | 0,3610 | Valid |
| | 3 | 0,760 | 0,3610 | Valid |
| | 4 | 0,676 | 0,3610 | Valid |
| | 5 | 0,470 | 0,3610 | Valid |
| | 6 | 0,434 | 0,3610 | Valid |
| | 7 | 0,688 | 0,3610 | Valid |
| | 8 | 0,472 | 0,3610 | Valid |
| | 9 | 0,243 | 0,3610 | Tidak Valid |

⁵⁷ Tabel R Terlampir

| | | | | |
|----------------------|---|-------|--------|-------------|
| Kinerja karyawan (y) | 1 | 0,483 | 0,3610 | Valid |
| | 2 | 0,354 | 0,3610 | Tidak Valid |
| | 3 | 0,383 | 0,3610 | Valid |
| | 4 | 0,480 | 0,3610 | Valid |
| | 5 | 0,564 | 0,3610 | Valid |
| | 6 | 0,429 | 0,3610 | Valid |
| | 7 | 0,335 | 0,3610 | Tidak Valid |
| | 8 | 0,604 | 0,3610 | Valid |
| | 9 | 0,758 | 0,3610 | Valid |

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa ada $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan ada $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan hasil tersebut berarti bahwa tidak semua item pertanyaan pada variabel diatas dinyatakan ada yang valid dan ada yang tidak valid

b) Uji Realibilitas

Uji realibilitas untuk menentukan apakah instrument tersebut reliabel atau tidak. Pengujian realibilitas dianalisa dengan tehnik *Alpha Cronbach* > 0.60 maka dinyatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0.60 . Jika nilai *Alpha Cronbach* < 0.60 dapat dikatakan kurang baik, > 0.70 dapat diterima sedangkan > 0.80 dikatakan baik.

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibilitas instrumen

| No | Variabel | Cronbach's alpha | Keterangan |
|----|------------------|------------------|------------|
| 1. | Beban Kerja | 0.740 | Realibel |
| 2. | Stres kerja | 0.760 | Realibel |
| 3. | Konflik kerja | 0.716 | Realibel |
| 4. | Kinerja Karyawan | 0.707 | Realibel |

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel karena > 0.60 dan karena nilai *Alpha Cronbach* > 0.80 maka dapat dikatakan masuk kedalam kategori baik.

2. Uji Asumsi Klasik

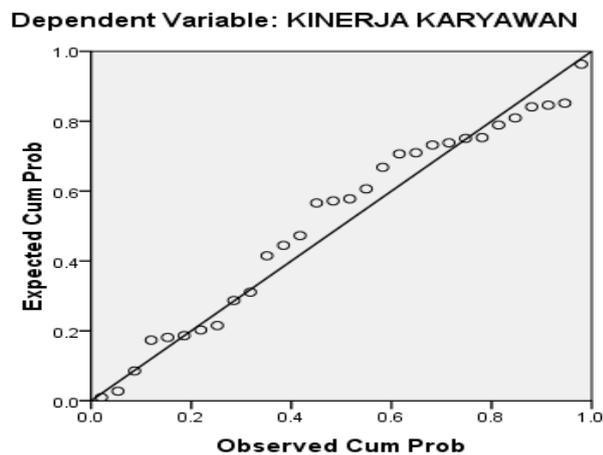
Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual dan heteroskedastis pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian klasik terhadap data penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat melalui hasil berupa output gambar dibawah ini, hasil pengujian normalitas sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa grafik yang ditunjukkan P-P Plot data tersebar disekitar garis dengan diagonal membentuk garis miring dari kiri ke kanan, dapat disimpulkan bahwa data telah terdistributor dengan normal.

Uji normalitas juga dapat diuji dengan *one-sample kolmogorov-smirnov test* (K-S). Jika hasil dari uji *one-sample kolmogorov-smirnov test* (K-S) > 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi dengan normal. Hasil pengujian uji normalitas *one-sample kolmogorov-smirnov test* (K-S) sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.52796955 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .136 |
| | Positive | .102 |
| | Negative | -.136 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .746 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .634 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

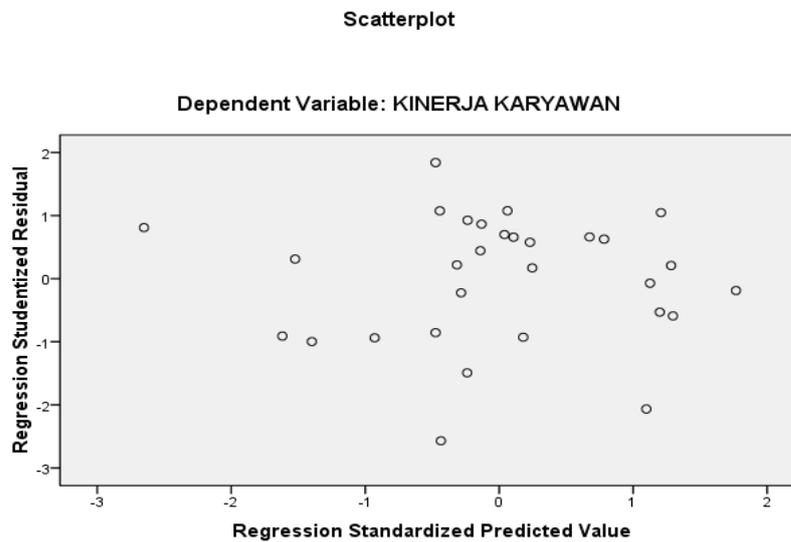
Sumber : *Data Primer, 2018*

Berdasarkan tabel 4.11 hasil dari uji normalitas dengan metode *one-sample kolmogorov-smirnov test (K-S)* menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $0.634 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b) 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 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan output diatas menjelaskan bahwa titik yang terlihat membentuk pola yang jelas, dan titik-titik tersebut menyebar di atas angka 0 dan sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan metode *Rank Spearman* dengan ketentuan jika semua nilai $Sig > 0.05$ berarti tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *rank spearman* sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | Coefficients^a | | | | |
|-------|---------------|---------------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -9.094 | 3.647 | | -2.493 | .019 |
| | beban kerja | -.001 | .064 | -.004 | -.022 | .983 |
| | stress kerja | .161 | .082 | .346 | 1.959 | .061 |
| | konflik kerja | .177 | .075 | .387 | 2.348 | .268 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer, 2018

Dari keterangan tabel 4.12 pada kotak coefficients terlihat beban kerja memiliki nilai $0.983 > 0.05$, stress kerja memiliki nilai $0.061 > 0.05$ dan sedangkan konflik kerja $0.268 > 0.05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada indikasi heterokedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi menemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi regresi antar variabel bebas.

Untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat *tolerance* atau *varian inflation factor* (VIF), dimana nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena nilai $VIF = 1 / Tolerance$). Nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas $Tolerance \geq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Nilai *Tolerance* Atau VIF

| Variabel | <i>Tolerance</i> | VIF |
|---------------|------------------|-------|
| Beban kerja | 0,867 | 1.154 |
| Stress kerja | 0,837 | 1.194 |
| Konflik kerja | 0,957 | 1.044 |

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas dimana nilai $VIF > \text{nilai } Tolerance$.

3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel bebas kepemimpinan spiritual, komunikasi dan budaya organisasi (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat dari hasil uji analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 33.991 | 7.802 | | 4.357 | .000 |
| | BEBAN KERJA | .359 | .137 | .445 | 2.616 | .015 |
| | STRES KERJA | .592 | .176 | .581 | 3.362 | .002 |
| | KONFLIK KERJA | .167 | .161 | .167 | 1.035 | .310 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel Coefficients di atas dapat diperoleh persamaan linier regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 33.991 + 0.359X_1 + 0.592X_2 + 0.167X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Harga Y bila X=0 (Harga konstan)

β_1 = Koefisien regresi beban kerja

X_1 = Beban kerja

β_2 = Koefisien regresi stress kerja

X_2 = stress kerja

β_3 = Koefisien regresi konflik

X_3 = konflik kerja

e = Nilai erorr

Interprestasi regresi linier diatas sebagai berikut :

1. Konstan α

Nilai konstan adalah 33.991 hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika variabel beban kerja, stress kerja dan konflik kerja dianggap konstan maka Y kinerja karyawan bernilai 33.991.

2. Beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Koefisien $\beta_1 X_1$ adalah 0.359 dan bernilai positif hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat sebesar 1 skor dan variabel lain bernilai tetap maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.359.

3. Stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Koefisien $\beta_2 X_2$ adalah 0.592 dan bernilai positif hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika stress kerja meningkat sebesar 1 skor dan variabel lain bernilai tetap maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.592.

4. Konflik kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Koefisien $\beta_3 X_3$ adalah 0.167 dan bernilai positif hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika konflik kerja meningkat sebesar 1 skor dan variabel lain bernilai tetap maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.167.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah beban kerja, stress kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang. Caranya dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan $df-2 = 30-2 = 28$ dengan signifikan 0.05 maka didapat $t_{tabel} 2.048$.⁵⁸ Hasil dari pengujian parsial (t) sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 33.991 | 7.802 | | 4.357 | .000 |
| BEBAN KERJA | .359 | .137 | .445 | 2.616 | .015 |
| STRES KERJA | .592 | .176 | .581 | 3.362 | .002 |
| KONFLIK KERJA | .167 | .161 | .167 | 1.035 | .310 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer, 2018

⁵⁸ T Tabel Terlampir

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.21 dapat disimpulkan bahwa hanya variabel konflik kerja yang tidak memenuhi kriteria signifikan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan spiritual, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang secara simultan. Caranya dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a dan H_0 diterima. Perlu diketahui pada penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 30 orang dan variabel keseluruhan (k) adalah 4 sehingga diperoleh :

$$\text{df (pembilang) } k-1 \quad \longrightarrow \quad 4-1 = 3$$

$$\text{df (penyebut) } n-k \quad \longrightarrow \quad 30-4 = 26$$

Dilihat dari F tabel dengan ketentuan diatas (3:26) didapat F tabel 2.98.⁵⁹ Hasil uji secara simultan (F) sebagai berikut :

⁵⁹ F Tabel Terlampir

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (F)

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 99.372 | 3 | 33.124 | 4.647 | .010 ^a |
| | Residual | 185.328 | 26 | 7.128 | | |
| | Total | 284.700 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 4.647 kemudian didapat F tabel dari F tabel terlampir sebesar 2.98. Sehingga $4.647 > 2.98$ dengan $\text{sig } 0.010 < 0.05$ dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut memenuhi kriteria yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stress kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syari'ah Palembang.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $R^2=0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (=0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $R^2=1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak R² berada dalam selang (interval) 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$.

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi Koefisien (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .591 ^a | .349 | .274 | 2.670 |

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.23 hasil dari olah data statistik menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 27,4% sedangkan sisanya ($100\% - 27,4\% = 72,6\%$) 72.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel dependen (kinerja karyawan) tidak hanya dipengaruhi oleh variabel independen (beban kerja, stress kerja dan konflik kerja) tetapi masih banyak lagi variabel yang mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) yang bukan termasuk dalam penelitian ini.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (t)

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat dijelaskan pengaruh variabel dependen (beban kerja, stress kerja dan konflik kerja) terhadap variabel independen (kinerja karyawan) sebagai berikut:

a) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Ho = tidak terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

Ha = terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (t) variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0.015 (<0.05). Diperoleh t tabel sebesar 2.048 dengan t hitung sebesar 2.616 maka ($2.616 > 2.048$) dengan signifikan ($0.015 < 0.05$) kemudian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel beban kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, atau dapat diartikan semakin menurunnya beban kerja maka akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

b) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Ho = tidak terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan

Ha = terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (t) variabel stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0.002 (<0.05). Diperoleh t tabel sebesar 2.048 dengan t hitung sebesar 3.362 maka ($3.362 > 2.048$) dengan nilai signifikan ($0.002 < 0.05$) kemudian dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel stress kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, atau dapat diartikan semakin menurunnya tingkat stress karyawan akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

c) Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

H_0 = tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan

H_a = terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji parsial (t) variabel konflik kerja (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0.310 (>0.05). Diperoleh t tabel sebesar 2.048 dengan t hitung sebesar 1.035 maka ($1.035 < 2.048$) dengan nilai signifikan ($0.310 > 0.05$) kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, variabel konflik kerja secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil dari pengujian simultan (F) dapat dijelaskan sebagai berikut :

H_0 = secara simultan beban kerja, stress kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ha = secara simultan beban kerja, stress kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji simultan (F) variabel beban kerja (X_1), stress kerja (X_2), konflik kerja (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan 0.010 (<0.05) diperoleh F tabel sebesar 2.98 dengan t hitung sebesar 4.647 maka ($4.647 > 2.98$) dengan nilai signifikan ($0.010 < 0.05$) kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, secara simultan beban kerja, stress kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil Uji Simultan Koefisien (R^2)

Berdasarkan hasil uji determinasi koefisien didapat nilai R square sebesar 0.274 dapat diartikan bahwa sebesar 27.4% variabel independen (beban kerja, stress kerja dan konflik kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Sementara sebesar 72.6% dipengaruhi oleh variabel independen yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

Berikut ini pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dihitung berdasarkan analisa secara statistik.

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus di hadapi. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara

beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Stress kerja adalah suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Hasil Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Rini Chandra dan Dody Adriansyah (2017) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Konflik kerja adalah merupakan kondisi terjadinya ketidaksuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada didalam individu, kelompok maupun organisasi. Dari hasil penelitian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo dan Ika Ruhana (2016) menyatakan bahwa konflik kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh beban kerja, stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu tampilan utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Pencapaian kinerja karyawan yang baik dipengaruhi faktor-faktor pendukung dari membaiknya kinerja karyawan tersebut, faktor-faktor pendukung tersebut adalah beban kerja, stress kerja dan konflik kerja.

Dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa beban kerja, stress kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2,616$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,616 > 2,048$) dengan signifikansi $0,015 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dapat diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 3,362$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,362 > 2,048$) dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dapat diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 1,035$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,035 < 2,048$)

dengan signifikansi $0,310 > 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Konflik Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

4. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa beban kerja, stress kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $4,647 > F_{tabel} 2,98$ dengan signifikansi $0,010 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara simultan beban kerja, stress kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dapat diterima.

B. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Bank

Adapun bagi bank untuk memperhatikan beban kerja, stress kerja dan konflik kerja yang ada dilingkungan perusahaan, agar kinerja para karyawan tidak menurun .

2. Bagi peneliti selanjutnya

Kinerja yang dimiliki Perbankan Syariah tidak hanya dipengaruhi faktor beban kerja, stress kerja dan konflik kerja saja, tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja tersebut. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas jangkauan penelitiannya dengan menambahkan sampel atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2009 *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*, Jakarta : Mitara Wacana Media.
- Anwar Sanusi, Anwar 2011 *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Astianto, Anggit dan Heru Suprihadi. 2014 *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PDAM Surabaya*, jurnal ilmu & Riset Manajemen
- Chandra, Riny dan Dody Adriansyah. 2017 *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Mega Auto Central Finance di Langsa* , jurnal Manajemen dan Keuangan
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, Jakarta, PT.Bumi Aksara.
- Ghoazali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisa Multivarite Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit, UNDIP.
- <http://www.landasanteori.xyz> diakses pada hari senin, 09 April Jam 23.01
- Kasmir. 2016 *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mahendrawan, I Gede dan Ayu Desi Indriwati. 2015 *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja pada PT Panca Dewata Denpasar*, E-jurnal Manajemen Unud
- Masyhuri dan M. Zainuddin, 2008 *Metode Penelitian pendekatan praktis dan aplikasi* Malang, PT Refika Aditama.
- Muhajirin dan Maya Panorama. 2017 *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Idea Press.
- Noor, Juliansyah. 2011 *Metode Penelitian* Jakarta, Kencana.
- Rivai, Veihzal Zainal, Salim Basalamah, & Natsir Muhammad. 2014 *Islamic Human Capital Management (edisi revisi)*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Roni, Uzzah Amalia, I Wayan Suwendra, I Wayan. 2014 *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* E-jurnal bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen

Rosidhan Anwari, Muhammad. Dkk. 2016 *Pengaruh konflik kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang*, jurnal Administrasi bisnis (JAB)

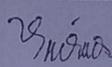
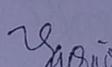
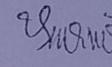
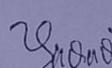
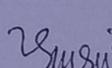
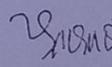
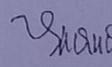
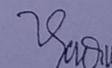
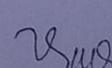
Sugiyono. 2016 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: ALFABETA).

Usman, Husaini. 2016 *Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Wijono, Sutarto. 2012 *psikologi industry & organisasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Muhammad Ramadhan
 NIM : 1526100106
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syari'ah
 Pembimbing II : Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Syariah KCP PIM Palembang

| No. | Hari/ Tanggal | Hal yang dikonsultasikan | Paraf |
|-----|---------------|--|---|
| 1. | 8 - 3 - 2018 | Acc Proposal |  |
| 2. | 20 - 3 - 2018 | Perbaiki Bab I, perbaiki latar belakang Masalah, Fenomena dan rumusan masalah |  |
| 3. | 28 - 3 - 2018 | Acc Bab I |  |
| 4. | 9 - 4 - 2018 | Perbaiki Bab II, perbaiki sistematika penulisan, spasi, buat indikator setiap variable |  |
| 5. | 10 - 4 - 2018 | Acc Bab II |  |
| 6. | 12 - 4 - 2018 | Perbaiki Bab III |  |
| 7. | 23 - 4 - 2018 | Acc Bab III dan kuisisioner |  |
| 8. | 24 - 4 - 2018 | Acc kuisisioner |  |
| 9. | 5 - 6 - 2018 | Perbaiki Bab IV, perbaiki hasil pembahasan, tambahkan hasil analisis menurut bahasa anda |  |



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Muhammad Ramadhan
NIM : 1526100106
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syaria'ah
Pembimbing II : Iceu Sri Gustiana, SS., M.M
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Kantor Syariah Palembang

| No. | Hari/ Tanggal | Hal yang dikonsultasikan | Paraf |
|-----|---------------|------------------------------------|--------------------|
| 10. | 5 - 6 - 2018 | Acc Bab IV | <i>[Signature]</i> |
| 11. | 6 - 6 - 2018 | Acc keseluruhan Bab dan ikut ujian | <i>[Signature]</i> |



PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Muhammad Ramadhan
NIM : 1526100106
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syaria'ah
Pembimbing I : Nilawati S,Ag, M.Hum
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Kantor Syariah Palembang

| No. | Hari/ Tanggal | Hal yang dikonsultasikan | Paraf |
|-----|----------------|----------------------------------|-------|
| 1 | Selasa 20/3/18 | Proposal 1 (asil Bab I) | |
| 2 | Kamis 24/3/18 | Ace Bab I dan layout Bab I | |
| 3 | Selasa 17/4/18 | Ace Bab II - layout Bab III | |
| 4 | Kamis 19/4/18 | Revisi Bab III | |
| 5 | Sabtu 5/5/18 | ace Bab III Layout Bab IV & V | |
| 6 | Selasa 12/5/18 | Revisi Bab IV & V | |
| 7 | Senin 14/5/18 | Siap untuk 2-Usula | |

Palembang, 16 April 2018

Nomor : 216/SPG/4/B/2018
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada,
UIN Raden Fatah Palembang
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
di -
Palembang

Surat No. B-578/Un.09/V1.1/PP.009/04/2018 tgl. 5-4-2018

Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Semoga Saudara dalam lindungan Allah SWT dan sukses menjalankan aktivitas sehari-hari.

Membalas surat Saudara tersebut di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui mahasiswa Saudara untuk melakukan penelitian pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai bahan penyelesaian tugas akhir selama tidak menyangkut kerahasiaan Bank serta tidak mengganggu kenyamanan nasabah dan jam operasional, dengan nama Mahasiswa sebagai berikut :

| NAMA | NIM | Jurusan |
|-------------------|------------|-------------------|
| Muhammad Ramadhan | 1526100106 | Perbankan Syariah |

Demikian, atas perhatian disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung
Cabang Syariah Palembang

BANK SUMSEL BABEL
SYARIAH
PALEMBANG
Hasrul Erwandi
Pemimpin

aa

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Ramadhan
NIM : 1526100106
Jurusan/Fakultas : D3 Perbankan Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggl Lahir : Palembang, 07 Februari 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Perum Top Amin Mulya Blok B.06 No.07 Rt.27
Rw.08 Kel.15 Ulu Kec. Jakabaring Palembang
Jenjang Pendidikan :

- SD Negeri 89 Palembang
- SMP Negeri 48 Palembang
- MAN 1 Palembang

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, Juli 2018

Muhammad Ramadhan

Nim : 1526100106

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

di

Palembang

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Muhammad Ramadhan mahasiswi UIN Raden Fatah Palembang, sedang melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang**” sebagai salah satu syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan program Diploma III Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang.

Bersama ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Data tersebut akan digunakan untuk kepentingan akademis semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Bapak/Ibu/Saudara/i dalam hal ini dapat dengan bebas menentukan pilihan jawaban pada kuesioner sesuai dengan keyakinan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Muhammad Ramadhan

NIM. 1526100109

A. Identitas Pribadi Responden

Petunjuk : Berikan tanda silang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai.

1. Jenis Kelamin (L/P)

Laki-laki

Perempuan

2. Pendidikan

Di bawah SMA/ Sederajat

Strata 1 (S1)

SMA/ Sederajat

Strata 2 (S2)

Diploma I/II/III/IV

Strata 3 (S3)

3. Tingkat Usia

Dibawah 20 Tahun

41- 50 Tahun

21- 30 Tahun

Di Atas 50 Tahun

31- 40 Tahun

4. Masa Kerja

0-5 Tahun

16-20 Tahun

6-10 Tahun

Di Atas 20 Tahun

11-50 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

a. Pengisian jawaban diberi tanda pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Sdr/i.

Keterangan :

1) Sangat Setuju (SS) = skor 5

2) Setuju (S) = skor 4

3) Netral (N) = skor 3

4) Tidak Setuju (TS) = skor 2

5) Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

C. Pertanyaan

Tabel 1 Variabel Beban Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | Tugas-tugas yang bersifat fisik | | | | | |
| 1 | Saya tidak bersemangat dalam bekerja (sikap kerja) | | | | | |
| | Tugas-tugas yang bersifat mental | | | | | |
| 2 | Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan | | | | | |
| 3 | Saya terkadang emosi dalam bekerja | | | | | |
| | Waktu kerja dan waktu istirahat | | | | | |
| 4 | Saya merasa waktu kerja tidak sesuai | | | | | |
| 5 | Saya merasa kurangnya waktu istirahat dalam bekerja | | | | | |
| | Kerja secara bergiliran | | | | | |
| 6 | Saya merasa kerja secara bergiliran membuat ribet | | | | | |
| | Pelimpahan tugas dan wewenang | | | | | |
| 7 | Saya merasa tugas dan wewenang tidak sesuai | | | | | |
| | Faktor somatis (kondisi kesehatan) | | | | | |
| 8 | Saya merasa kurangnya jaminan kesehatan dalam bekerja | | | | | |
| | Faktor Psikis | | | | | |
| 9 | Saya merasa kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan | | | | | |

Tabel 2 Variabel Stres Kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | Tuntutan tugas | | | | | |
| 10 | Saya merasa tugas yang di berikan tidak sesuai | | | | | |
| 11 | Saya merasa sempitnya tempat dalam bekerja | | | | | |
| | Tuntutan peran | | | | | |
| 12 | Saya merasa adanya tekanan untuk melakukan tugas dan peran dalam bekerja | | | | | |
| | Tuntutan antar pribadi | | | | | |
| 13 | Saya merasa adanya tekanan dari karyawan lain maupun pemimpin | | | | | |
| | Struktur Organisasi | | | | | |
| 14 | Saya merasa kurang jelasnya struktur organisasi | | | | | |
| 15 | Saya merasa kurang jelasnya peran dan wewenang saya | | | | | |
| | Kepemimpinan | | | | | |
| 16 | Saya merasa pemimpin membuat tegang dan kecemasan dalam bekerja | | | | | |

Tabel 3 Variabel Konflik kerja

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | Konflik fungsional | | | | | |
| | Bersaing untuk meraih prestasi | | | | | |
| 17 | Saya merasa adanya ketidakjujuran dalam bersaing meraih prestasi | | | | | |
| | Bergerak positif menuju tujuan | | | | | |
| 18 | Saya selalu bergerak yang positif untuk mencapai tujuan | | | | | |
| | Kerangsang kreativitas dan inovasi | | | | | |
| 19 | Saya merasa tidak adanya rangsangan kreativitas dan inovasi dalam bekerja | | | | | |
| | Dorongan melakukan perubahan | | | | | |
| 20 | Saya merasa tidak adanya dorongan untuk melakukan perubahan dari perusahaan | | | | | |
| | Konflik disfungsi | | | | | |
| | Mendominasi diskusi | | | | | |
| 21 | Saya selalu mendominasi dalam berdiskusi | | | | | |
| | Tidak senang dalam bekerja kelompok | | | | | |
| 22 | Saya tidak senang bekerja berkelompok | | | | | |
| | Benturan Kepribadian | | | | | |
| 23 | Saya merasa adanya demdam antar karyawan | | | | | |
| | Perselisihan antar individu | | | | | |
| 24 | Saya merasa adanya perselisihan antar individu dalam bekerja | | | | | |
| | Ketegangan | | | | | |
| 25 | Saya merasa tegang dalam bekerja | | | | | |

Tabel 4 Variabel Kinerja karyawan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| | Kualitas | | | | | |
| 26 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif | | | | | |
| 27 | Hasil kerja saya memenuhi standar ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan | | | | | |
| | Kuantitas | | | | | |
| 28 | Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai dengan target unit kerja | | | | | |
| 29 | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai harapan dan keinginan perusahaan | | | | | |
| | Waktu (jangka waktu) | | | | | |
| 30 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| | Penekanan biaya | | | | | |
| 31 | Saya mampu menghemat penggunaan air, listrik dan peralatan elektronik lainnya | | | | | |
| | Pengawasan | | | | | |
| 32 | Pengawasan yang dilakukan pemimpin membuat saya bekerja dengan disiplin dan teliti | | | | | |
| | Hubungan antar karyawan | | | | | |
| 33 | Saya mampu membina kerjasama dengan semua karyawan | | | | | |
| 34 | Saya mampu membina kerjasama dengan pemimpin | | | | | |

X1 Beban Kerja

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Jumlah |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 30 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 37 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 39 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 39 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 33 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 34 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |

X2 Stres Kerja

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Jumlah |
|----|---|---|---|---|---|---|--------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 24 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 15 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 16 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 23 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 21 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |

X3 Konflik Kerja

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Jumlah |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 39 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 37 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 14 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 32 |
| 15 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 39 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 43 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 39 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 35 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 29 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |

(Y) Kinerja Karyawan

| No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | Jumlah |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------|
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 41 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 34 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 18 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 32 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 25 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 37 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| | Sig. (2-tailed) | .290 | .375 | .860 | .195 | .398 | .000 | .000 | .044 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| SUMX1 | Pearson Correlation | .397* | .605** | .372* | .755** | .563** | .845** | .563** | .618** | .614** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .030 | .000 | .043 | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

StresKerja (x2)

Correlations

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | SUMX2 | |
|------|---------------------|--------|--------|--------|-------|------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .490** | .638** | -.061 | .266 | -.052 | .545** |
| | Sig. (2-tailed) | | .006 | .000 | .748 | .155 | .783 | .002 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .490** | 1 | .532** | .272 | .273 | .139 | .642** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | | .002 | .146 | .144 | .465 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .638** | .532** | 1 | .288 | .250 | .247 | .729** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | | .122 | .182 | .189 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2.4 | Pearson Correlation | -.061 | .272 | .288 | 1 | .333 | .518** | .612** |
| | Sig. (2-tailed) | .748 | .146 | .122 | | .072 | .003 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|
| X3.5 | Pearson Correlation | .130 | .045 | .495** | .177 | 1 | .294 | .263 | .000 | -.217 | .470** |
| | Sig. (2-tailed) | .492 | .815 | .005 | .350 | | .114 | .160 | 1.000 | .249 | .009 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3.6 | Pearson Correlation | -.126 | .060 | .125 | .472** | .294 | 1 | -.080 | .276 | -.042 | .434* |
| | Sig. (2-tailed) | .507 | .752 | .509 | .008 | .114 | | .674 | .141 | .825 | .017 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3.7 | Pearson Correlation | .188 | .342 | .556** | .267 | .263 | -.080 | 1 | .372* | .188 | .688** |
| | Sig. (2-tailed) | .320 | .065 | .001 | .153 | .160 | .674 | | .043 | .320 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3.8 | Pearson Correlation | -.300 | -.087 | .254 | .472** | .000 | .276 | .372* | 1 | .000 | .472** |
| | Sig. (2-tailed) | .107 | .647 | .175 | .008 | 1.000 | .141 | .043 | | 1.000 | .008 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3.9 | Pearson Correlation | -.130 | .401* | -.038 | .035 | -.217 | -.042 | .188 | .000 | 1 | .243 |
| | Sig. (2-tailed) | .492 | .028 | .842 | .853 | .249 | .825 | .320 | 1.000 | | .195 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| SUMX3 | Pearson Correlation | .296 | .514** | .760** | .676** | .470** | .434* | .688** | .472** | .243 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .113 | .004 | .000 | .000 | .009 | .017 | .000 | .008 | .195 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KinerjaKaryawan (Y)

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | SUMY |
|----|---------------------|------|------|------|--------|------|-------|-------|------|------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .245 | .289 | .138 | .288 | -.285 | .024 | .238 | .274 | .483** |
| | Sig. (2-tailed) | | .192 | .121 | .466 | .123 | .126 | .899 | .204 | .143 | .007 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y2 | Pearson Correlation | .245 | 1 | .061 | .508** | .088 | -.041 | -.301 | .126 | .128 | .354 |

| | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .192 | | .748 | .004 | .645 | .828 | .106 | .507 | .502 | .055 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y3 | Pearson Correlation | .289 | .061 | 1 | .138 | .288 | -.071 | .024 | -.087 | .137 | .383* |
| | Sig. (2-tailed) | .121 | .748 | | .466 | .123 | .708 | .899 | .649 | .470 | .037 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y4 | Pearson Correlation | .138 | .508** | .138 | 1 | .191 | .075 | -.219 | .387* | .058 | .480** |
| | Sig. (2-tailed) | .466 | .004 | .466 | | .312 | .694 | .245 | .034 | .762 | .007 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y5 | Pearson Correlation | .288 | .088 | .288 | .191 | 1 | .120 | .065 | .018 | .369* | .564** |
| | Sig. (2-tailed) | .123 | .645 | .123 | .312 | | .527 | .732 | .924 | .045 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y6 | Pearson Correlation | -.285 | -.041 | -.071 | .075 | .120 | 1 | .164 | .353 | .434* | .429* |
| | Sig. (2-tailed) | .126 | .828 | .708 | .694 | .527 | | .386 | .056 | .017 | .018 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y7 | Pearson Correlation | .024 | -.301 | .024 | -.219 | .065 | .164 | 1 | .140 | .429* | .335 |
| | Sig. (2-tailed) | .899 | .106 | .899 | .245 | .732 | .386 | | .462 | .018 | .070 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y8 | Pearson Correlation | .238 | .126 | -.087 | .387* | .018 | .353 | .140 | 1 | .395* | .604** |
| | Sig. (2-tailed) | .204 | .507 | .649 | .034 | .924 | .056 | .462 | | .031 | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y9 | Pearson Correlation | .274 | .128 | .137 | .058 | .369* | .434* | .429* | .395* | 1 | .758** |
| | Sig. (2-tailed) | .143 | .502 | .470 | .762 | .045 | .017 | .018 | .031 | | .000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| SUMY | Pearson Correlation | .483** | .354 | .383* | .480** | .564** | .429* | .335 | .604** | .758** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .055 | .037 | .007 | .001 | .018 | .070 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UjiReabilitas

Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .740 | 10 |

Stress Kerja (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .760 | 7 |

KonflikKerja (X3)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .716 | 10 |

KinerjaKaryawan

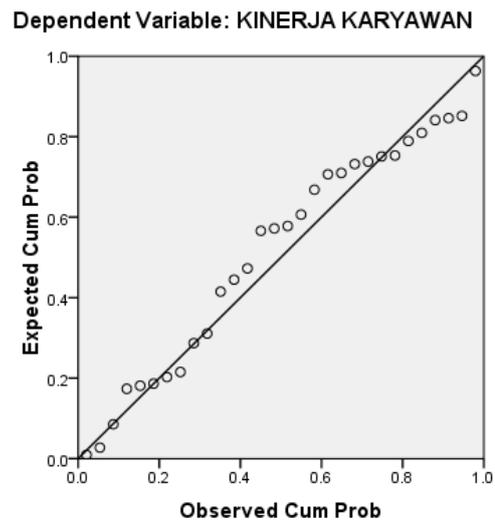
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .707 | 10 |

UjiAsumsiKlasik

UjiNormalitasKurva Normal Probability P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UjiNormalitas Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.52796955 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .136 |
| | Positive | .102 |
| | Negative | -.136 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .746 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .634 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas

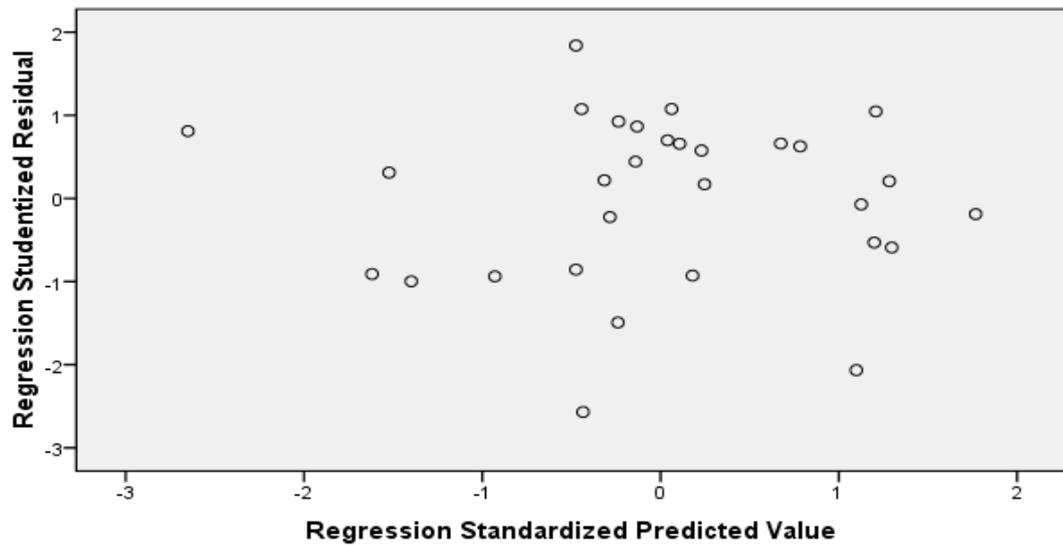
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -9.094 | 3.647 | | -2.493 | .019 |
| | bebankerja | -.001 | .064 | -.004 | -.022 | .983 |
| | stress kerja | .161 | .082 | .346 | 1.959 | .061 |
| | konflikkerja | .177 | .075 | .387 | 2.348 | .0268 |

a. Dependent Variable: RES2

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



UjiMultikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 33.991 | 7.802 | | 4.357 | .000 | | |
| BEBAN KERJA | .359 | .137 | .445 | 2.616 | .015 | .867 | 1.154 |
| STRES KERJA | -.592 | .176 | -.581 | 3.362 | .002 | .837 | 1.194 |
| KONFLIK KERJA | .167 | .161 | .167 | 1.035 | .310 | .957 | 1.044 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

AnalisisRegresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 33.991 | 7.802 | | 4.357 | .000 |
| BEBAN KERJA | .359 | .137 | .445 | 2.616 | .015 |
| STRES KERJA | .592 | .176 | .581 | 3.362 | .002 |
| KONFLIK KERJA | .167 | .161 | .167 | 1.035 | .310 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .591 ^a | .349 | .274 | 2.670 |

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji F (Simultan)

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 99.372 | 3 | 33.124 | 4.647 | .010 ^a |
| Residual | 185.328 | 26 | 7.128 | | |
| Total | 284.700 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA, STRES KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 33.991 | 7.802 | | 4.357 | .000 | | |
| BEBAN KERJA | .359 | .137 | .445 | 2.616 | .015 | .867 | 1.154 |
| STRES KERJA | -.592 | .176 | -.581 | 3.362 | .002 | .837 | 1.194 |
| KONFLIK KERJA | .167 | .161 | .167 | 1.035 | .310 | .957 | 1.044 |

a. Dependent Variable: KINERJA
KARYAWAN