

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NONFISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *MARKETING FUNDING*
DI MEDIASI STRESS KERJA
(Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA**

OLEH:

AMALIA SANTIKA

NIM. 16820118

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2020



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-65/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2020

Tugas Akhir dengan Judul : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
NONFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN *MARKETING
FUNDING* DIMEDIASI STRESS KERJA (Studi Kasus Pada Bank
Muamalat KC Yogyakarta)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Amalia Santika
Nomor Induk Mahasiswa : 16820118
Telah diujikan pada : Kamis, 20 Januari 2020
Nilai Ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang


Dian Nuriyah Solissa, S.H.I., M.Si.
NIP. 19840216 200912 2 004

Penguji I


Joko Setyono, SE., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji II


Hasan Al Banna, SEI., M.E.
NIP. 19900312 000000 1 301

Yogyakarta, 24 Januari 2020

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan


Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.

NIP. 19670518 199703 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Amalia Santika

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Amalia Santika

NIM : 16820118

Judul Skripsi : "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan *Marketing Funding* Dimediasi Stress Kerja (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 7 Januari 2020
Pembimbing

Dian Nuriyah Solissa, SHI., M.Si
NIP: 19840216 200912 2 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amalia Santika

NIM : 16820118

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan *Marketing Funding* Dimediasi Stress Kerja (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Kc Yogyakarta)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 7 Januari 2020

Penyusun,



Amalia Santika
Amalia Santika
NIM. 16820118

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amalia Santika
NIM : 16820118
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan *Marketing Funding* Dimediasi Stress Kerja (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Ke Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 7 Januari 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yang menyatakan,


Amalia Santika
NIM. 16820118

MOTTO

لَا تَحْزَنُ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا

Janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita

(QS: At Taubah 9:40)

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. “Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmu engkau berharap”

(Q.S Al Insyirah 6-8)

Jika semua doa di jabah oleh Allah,

Kita tidak pernah akan belajar arti kesabaran.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almh. Khadijah/Ino (Ibu dari Ayah), Alm. Darwis/Atan (Ayah dari Ayah), Saurah/Nenek (Ibu dari Mama) dan Ahmad Yunus/Datuk (Ayah dari Mama)

Terima kasih telah melahirkan dan membesarkan Ayah dan Mama dengan penuh kasih sayang dan pengorbanan sehingga beliau berhasil menjadi orang tua yang hebat bagi kami anak-anaknya.

Teruntuk Ayah (Kasturi) dan Mama (Erni Wati)

Terimakasih telah memberikan segalanya yang terbaik buatku, menjadi madrasah pertamaku, menjadi cita-cita terbesarku untuk terus membahagiakanmu dan mempersiapkan surga untukmu.

Teruntuk adik-adikku Muhammad Zikri Abdillah dan Apriansyah Farhan, terimakasih telah menjadi saudara yang menyenangkan.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Teruntuk Sahabat-Sahabatku

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)

ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
عدة		'iddah

C. Ta'Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang“al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	Hikmah
عَلَّة	Ditulis	'illah
الأولياء كرامة	Ditulis	Karamah al auliya'

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	Fa'ala
ذكر	Kasrah	Ditulis	Zukira
يذهب	Dammah	Ditulis	Yazhabu

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهليَّة	Ditulis	Jahiliyyah
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	Tansa
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	Karim
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	Furud

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	Bainakum
2. fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	Qaul

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	a'antum
أَعَدَّتْ	Ditulis	u'iddat
شَكَرْتُمْ لَنَا	Ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	Al-Quran
الْقِيَاس	Ditulis	Al-Qiyas

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السَّمَاء	Ditulis	As-sama'
الشَّمْس	Ditulis	Asy-syams

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْقُرُوضِ	Ditulis	Zawi al-furud
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	Ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
4. Ibu Dian Nuriyyah Solissa, SHI., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.

5. Bapak Izra Berakon M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Kasturi S.E, M.Pd I., dan Ibu Erni Wati beserta keluarga atas segala doa restu, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang serta menjadi keluarga terbaik bagi penulis.
10. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat penulis yaitu Mella Merliza dan Dian Febrianti terima kasih telah menjadi sahabat sedari Aliyah yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
12. Sahabat penulis yaitu Rivaldo Rifiyandrix terima kasih telah menjadi sahabat spesial yang selalu memberikan dukungan, perhatian dan sabar dalam menghadapi penulis serta mengirim doa kepada penulis.

13. Sahabat penulis “Halo Kesayangan” yaitu Putri Yulianti Amini, Annisa Fatimahtuzzahroh, Dewi Meiliana Putri, Ardhea Pramewari, Faizatul Haniyah dan Azizah Ainun Nadhir yang selalu memberi dukungan, kehangatan dan kasih sayang serta mengirim doa kepada penulis.
14. Segenap teman-teman penulis yang selalu ada untuk penulis dan memberikan doa serta motivasi kepada penulis yaitu Santi Oktaviani, Dita Rahmasari, Mustika Kusuma, Imas Aulia Rahma, Aprilia Desi Laraswati, Wifa Nurul Aulia, Ingga Sari Utami.
15. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS C yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
16. Keluarga Besar KKN 99 Atsiri Terima kasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawanya sampai saat ini.
17. Keluarga Besar HMPS-PS 2018 dan 2019 Yogyakarta yang selalu memberikan doa dan motivasi kepada penulis.
- Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 7 Januari 2020

Hormat Saya,

Amalia Santika

NIM: 16820118

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
ABSTRAK	xxi
ABSTRAC	xxii
1. BAB I.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	10
C. TUJUAN PENELITIAN.....	11
D. MANFAAT PENELITIAN	12
E. SISTEMATIKA PENULISAN	12
2. BAB II	14
A. TELAAH PUSTAKA.....	14
B. RERANGKA TEORI.....	19
1. Kinerja.....	19
2. Beban Kerja	26
3. Lingkungan Kerja Nonfisik.....	31
4. Stress Kerja.....	35
C. RERANGKA TEORITIS	53
D. PERUMUSAN HIPOTESIS.....	53
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
2. Pengaruh Lingkungan Kerja nonfisik Terhadap Kinerja.....	54
3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja	55
4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja.....	55
5. Pengaruh Lingkungan Kerja nonfisik Terhadap Stress Kerja.....	56

6.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja	57
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja nonfisik Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja.....	58
3.	BAB III.....	60
A.	Waktu dan Wilayah Penelitian.....	60
B.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	60
C.	Teknik Pengambilan Sampel	61
D.	Data dan Sumber Data	62
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	62
F.	Identifikasi Variabel	63
G.	Definisi Operasional Variabel.....	64
H.	Uji Instrumen Data	65
I.	Uji Asumsi Klasik.....	67
J.	Uji Analisis Jalur.....	69
4.	BAB IV	73
A.	Gambaran Umum Perusahaan	73
1.	Sejarah Bank Muamalat.....	73
2.	Profil Bank Muamalat	74
3.	Visi dan Misi Bank Muamalat.....	75
4.	Struktur Organisasi Bank Muamalat.....	75
5.	Produk Bank	76
B.	Karakteristik Responden.....	80
1.	Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
2.	Identifikasi Responden berdasarkan status perkawinan.....	81
3.	Identifikasi Responden berdasarkan usia	81
4.	Identifikasi Responden berdasarkan divisi.....	83
5.	Identifikasi Responden berdasarkan lama bekerja.....	83
6.	Identifikasi Responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	84
C.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	85
1.	Uji Validitas	85
2.	Uji Reliabilitas	87
D.	Deskriptif Variabel Penelitian	88
E.	Statistika Deskriptif	89
F.	Hasil Uji Normalitas	93
1.	Uji normalitas dengan P-Plot	93

2. Uji normalitas dengan uji Kolmogorov-smirnov.....	95
3. Uji multikolinearitas	95
4. Uji heteroskedastisitas.....	96
G. Uji Analisis Jalur.....	98
1. Uji Hipotesis	98
2. Analisis Jalur	105
BAB V	121
A. Kesimpulan.....	121
B. Saran.....	123
C. Keterbatasan Penelitian.....	124
DAFTAR PUSTAKA.....	125
LAMPIRAN.....	xxiii

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bank Muamalat	7
Tabel 2.1 Perbedaan Burnout dengan Stress.....	39
Tabel 3.1 Skor Skala Likert	63
Tabel 3.2 Variabel Operasional.....	64
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	80
Tabel 4.2 Responden Menurut Status Perkawinan	81
Tabel 4.3 Responden Menurut Usia.....	82
Tabel 4.4 Responden Menurut Divisi	83
Tabel 4.5 Responden Menurut Lama Bekerja.....	83
Tabel 4.6 Responden Menurut Pendidikan Terakhir	84
Tabel 4.7 Hasil uji validitas	86
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	87
Tabel 4.9 Rincian Penyebaran Kuisisioner	89
Tabel 4.10 Rincian Jawaban Responden beban kerja	89
Tabel 4.11 Rincian Jawaban Responden lingkungan kerja nonfisik.....	91
Tabel 4.12 Rincian Jawaban Responden stress kerja.....	91
Tabel 4.13 Rincian Jawaban Responden kinerja.....	92
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	95
Tabel 4.15 Hasil uji multikolinearitas.....	96
Tabel 4.16 Hasil uji multikolinearitas.....	96
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	97
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	97
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	99
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	99
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	100
Tabel 4.22 Hasil Uji Signifikansi Simultan	101
Tabel 4.23 Hasil Uji Signifikansi Simultan	102
Tabel 4.24 Hasil Uji Signifikansi Simultan	102
Tabel 4.25 Uji T	103
Tabel 4.26 Uji T	104
Tabel 4.27 Uji T	104
Tabel 4.28 Model I.....	106
Tabel 4.29 Model II.....	107
Tabel 4.30 Model III	108
Tabel 4.31 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan U terbalik antara Stress dan Kinerja	48
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian Secara Lengkap	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Yogyakarta	76
Gambar 4.2 Hasil Uji Plot.....	93
Gambar 4.3 Hasil Uji P-Plot	94
Gambar 4.4 Koefisien Jalur Model I	106
Gambar 4.5 Koefisien Jalur Model II	107
Gambar 4.6 Koefisien Jalur Model III	107



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner Penelitian	xxiii
Lampiran 2 Data Responden.....	xxvi
Lampiran 3 Keterangan Surat Penelitian Bank Muamalat.....	xxxii
Lampiran 4 Hasil Olah Data	xxxiii
Lampiran 5 Foto Responden	xxxix
Lampiran 6 Curriculum Vitae Penulis.....	xl



ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NONFISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN *MARKETING FUNDING* DIMEDIASI STRESS KERJA (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)

Abstrak

Beban kerja akan berpengaruh pada stres kerja baik itu stres yang bersifat positif. Kinerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap performa dari produk yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan di bank muamalat KC Yogyakarta ini bertujuan untuk melihat beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja melalui variabel intervening. Menggunakan analisis jalur, penelitian ini melibatkan 36 orang karyawan pada divisi marketing funding menggunakan teknik kuisioner. Hasilnya beban kerja dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun beban kerja terhadap stres kerja dan stres kerja terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Sementara beban kerja dan lingkungan kerja non fisik melalui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Beban Kerja, Analisis jalur, Kinerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAC

THE EFFECT OF WORK LOAD AND NONPHYSICAL WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE MARKETING FUNDING PERFORMANCE IN MEDIATION OF WORK STRESS (Case Study at Bank Muamalat KC Yogyakarta)

Workload will affect both work stress and positive stress. Good performance will certainly affect the performance of the product produced. The research conducted at Yogyakarta Muamalat KC bank aims to see the workload and non-physical work environment on employee performance through work stress through intervening variables. Using path analysis, this study involved 36 employees in the marketing funding division using a questionnaire technique. The result is workload and non-physical work environment has a significant effect on performance but workload on work stress and work stress on performance has no significant effect. While workload and non-physical work environment through work stress have a significant effect on performance.

Keywords: Workload, Path analysis, Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak sehingga menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Salah satu komponen yang pasti ada di setiap perusahaan adalah karyawan. Karyawan yang merupakan tenaga kerja atau tenaga penggerak roda organisasi atau perusahaan tentunya merupakan salah satu komponen penentu berhasil tidaknya sebuah perusahaan maka sangat jelas bahwa menurunnya kinerja karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Karyawan merupakan suatu sumber daya yang terpenting bagi perusahaan, dengan karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas maka akan memberikan nilai positif bagi perusahaan. Dalam kenyataannya perusahaan hanya mengharapkan kinerja terbaik dari karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan suatu manfaat yang optimal pula untuk perusahaan. Jika karyawan mempunyai kinerja yang baik maka output yang dihasilkan karyawan tersebut juga baik untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan atau prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang atau

kelompok maupun tim kerja dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan kepadanya (Hasibuan, 2002). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang atau sekelompok orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2006).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan dalam memenuhi dan menjalankan tugas-tugas pokok yang dibebankan kepadanya sehingga dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu mempunyai prestasi kerja yang baik atau buruk (Soedarsono, 2007). Pengertian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik ia melaksanakan tugas maupun tanggung jawabnya akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

(Fahmi, 2014) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang diperoleh suatu organisasi baik bersifat *profit* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Hal ini bisa bersifat individual, karena tiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga baik dan tidaknya kinerja suatu individu sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu organisasi. Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi, bekerja dengan perasaan senang dan yang lebih penting dapat memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi. Namun terkadang, dapat menyebabkan individu tidak mampu

melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi, bila kondisi ini berlangsung secara terus menerus maka dapat berpotensi pada kecemasan hingga stress (Nurhendar, 2007).

Dilansir dari *Wartakotalive.com* pada tanggal 21 Maret 2019 “Karyawati Bank BRI, Meritha Vridawati (26) ditemukan tewas di selokan air dekat Thamrin City, Jalan Boulevard, Kebon Melati, Tanah Abang, Jakarta Pusat, Senin (8/1/2018) pagi. Ia diduga tewas setelah terjun bebas dari area parkir di lantai 10. Kapolres Metro Jakarta Pusat, Kombes Roma Hutajulu mengatakan korban diduga nekad mengakhiri hidupnya lantaran stres akibat tekanan pekerjaan.” Dari kasus tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan juga dapat dialami oleh karyawan perbankan dan jika tidak ditangani dapat berbahaya, bahkan sampai bunuh diri.

Apabila berbicara tentang stress, maka salah satu kesulitan dalam melakukan penelitian adalah ketidaksesuaian tentang bagaimana stress didefinisikan dan dioperasionalkan (Cooper et al., 2001 dalam Soylu, 2008). Stress sendiri merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan (Nurhendar, 2007) dan terkadang "stress" juga disamakan dengan tekanan berlebihan yang merugikan seseorang (NIOSH, 1998), seperti memberikan dampak negatif terhadap kesehatan karyawan dalam bentuk ketegangan kerja dan kelelahan (Kumar & Jain, 2012) hingga pola makan yang salah dan akan berujung pada obesitas serta penyakit jantung (Dhani, 2017). Akan tetapi stress juga dapat

diartikan sebagai tekanan atau tantangan yang bahkan dapat merangsang dan menguntungkan (Soylu, 2008) karena pada saat tingkat stress relatif rendah sindrom ini dapat menjadi kekuatan positif yang dapat membuat sumberdaya mampu menguasai perubahan yang diinginkan serta dapat mencapai suatu hasil (Daft, 2003). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Alkubaisi, 2015), stress kerja menuntut usaha ekstra pada kinerja individu yang kadang tidak sebanding dengan kemampuan sehingga menyebabkan stress kerja dan tingkat tekanan dengan intensitas tergantung pada kemampuan tiap individu.

Penelitian awal terkait stress kali pertama dilakukan oleh Hans Selye, seorang ahli endokrin pada tahun 1930. Di tahun 1950, ia menulis artikel pertama tentang stress lalu diikuti dengan banyaknya artikel serupa, penelitian dan eksperimen tentang stress dengan perbedaan definisi (Soylu, 2008). Di awal 1956-1977 stress kerja tidak dikonseptualisasikan sebagai penyakit akibat kerja, namun dipahami sebagai tekanan eksternal atau tuntutan pekerjaan dan menjadi variabel intervening yang berarti bahwa stress kerja digambarkan sebagai faktor penyebab suatu penyakit (Soylu, 2008).

Stress kerja tidak hanya berdampak negatif namun juga membawa pengaruh positif terhadap kinerja seiring dengan meningkatnya tekanan yang dirasakan tiap individu (Mathur *et al.*, 2007) dengan reaksi stress yang paling umum terjadi pada tuntutan pekerjaan fisik maupun mental (Eskelinen, 1991). Seseorang dapat di kategorikan mengalami stress kerja

apabila stress yang dialami juga melibatkan lingkungan sekitar atau bahkan organisasi dimana individu tersebut berada. Hal yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengatur stress pekerja yakni yang pertama dari sisi organisasi seperti; beban pekerjaan yang tidak menentu, dan tenggat waktu yang dapat memicu stress bagi pekerja dan hubungan antar manusia di lingkungan kerja itu sendiri (Decilya, 2013).

Untuk itulah fenomena terkait stres kerja di kalangan karyawan layak untuk mendapatkan perhatian khusus. Apabila mengacu pada beberapa pernyataan diatas, pada dasarnya kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai macam cara, salah satunya dengan meminimalisir kadar stress yang kemungkinan dialami oleh masing-masing individu. Dalam artian, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan bagus apabila stress kerja yang dirasakan karyawan rendah. Salah satu solusi yang dapat dilakukan yakni dengan memproporsi beban kerja yang dirasakan karyawan dan memperbaiki lingkungan kerja dimana karyawan tersebut berada.

Beban kerja sendiri dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012). Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya stres kerja berkepanjangan (Haryanti *et*

al., 2013). Beban kerja sendiri merupakan kontributor penting untuk stres, tergantung dari tiap individu menghadapinya. French & Caplan (1973) membedakan beban kerja menjadi; Kuantitatif yang mengacu pada banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan Kuantitatif yang mengacu pada tingkat kesulitan suatu pekerjaan. Pada penelitian Shabbir & Naqvi (2017) beban kerja dan kompleksitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap stres kerja, sementara stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan. Sementara Prihatini (2007) menyatakan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat. Desai (1993) pun menunjukkan bahwa di level manajemen yang lebih tinggi dan menengah memiliki tingkatan stres dan beban kerja yang lebih tinggi dan simultan dengan faktor beban kerja mental sebagai kontribusi utama untuk prediksi tekanan, selain itu pula Bruggen (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan kinerja.

Variabel yang mempengaruhi kinerja selain beban kerja dan stress kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pula di dalam kinerjanya, namun apabila lingkungan kerja buruk maka akan memberikan pengaruh yang buruk pula dalam kinerjanya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di dalam tempat seorang pekerja baik itu secara fisik maupun non fisik Nurdin dan Djaelani (2017). Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung Maqfiranti, Sjahruddin, dan Anto (2014). Karena lingkungan kerja fisik disuatu bank merupakan sebuah keniscayaan karena sudah sangat memadai dan nyaman karena bergerak di bidang jasa melayani nasabah terkhusus jasa keuangan.

Faktor lingkungan non fisik atau psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antar pribadi dan kelompok dan menyebabkan stress yang berdampak pada kinerja, Suwatno dan Priansa (2011)

Munculnya stress, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Pada akhirnya ini mengarahkan semua bank melakukan peningkatan pada profesionalitas dalam pengelolaan sumber daya manusia agar perusahaan tetap eksis dan semakin produktif.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bank Muamalat

Keterangan	2014	2015	2016	2017	2018
Karyawan tetap	3.663	4.829	5.333	4.152	4.155
Karyawan contrack	2.320	1.790	1.056	575	289
Total	5.983	6.619	6.389	4.727	4.444

Sumber: Laporan Tahunan Bank Muamalat

Pada data diatas menjelaskan bahwa karyawan bank muamalat tahun terakhir mengalami penurunan. Pada tahun 2016 sebanyak 6.389, sedangkan pada tahun 2017 jumlah tersebut mengalami penurunan sebanyak 64% yang menjadikan jumlah karyawan sebesar 4.727 dan terakhir pada tahun 2018 sebanyak 4.444 orang dimana jumlah ini lebih rendah dari tahun sebelumnya (www.bankmuamalat.com). Dimana salah satu penyebab penurunan karyawan ini adalah banyaknya karyawan yang resign karena tekanan.

Oleh karena itu perusahaan harus mampu menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berada di dalam perusahaan. Menurut (Wright, 2006) Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif ditujukan bagi peningkatan kinerja perusahaan dengan memberikan kepuasan pada karyawan, pelanggan, inovasi, dan produktivitas sehingga pengelolaan SDM yang benar merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi / perusahaan.

Dilansir dari jobsDB.com tentang stress berkaitan dengan profesi pekerjaan. Beban mental dari pekerjaan dan hubungan sosial sangat berpengaruh bagi stress kerja itu sendiri. Seorang konselor kesehatan mental di Buffalo, New York, Amerika Serikat, Deborah Legge, PhD mengungkapkan bahwa ada beberapa aspek yang berkontribusi atau memperburuk stress terhadap pekerjaan. Salah satunya adalah jam kerja dan beban kerja yang tidak menentu. Selain itu faktor lingkungan juga dapat memicu gejala stres.

Setiap profesi pekerjaan memiliki tanggung jawab dan resiko yang harus dihadapi dan permasalahan stres dan depresi tidak mengenal profesi pekerjaan. Dan profesi marketing dan sales termasuk kedalam profesi pekerjaan yang dapat memicu stress dan depresi. Karena seorang marketing harus bekerja keras untuk mendapatkan klien atau nasabah untuk mencapai target.

Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat KC Yogyakarta yang memiliki visi “Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”. Berdasarkan penelitian pendahuluan dengan melakukan wawancara dan pengamatan kepada karyawan, mereka mengatakan mendapatkan target setiap bulannya dan juga penilaian setiap bulan yang mengharuskan mereka untuk memberikan performa yang baik bagi bank Muamalat. Fokus utama dalam penelitian ini adalah divisi marketing funding.

Marketing funding merupakan suatu divisi yang bertugas mencari nasabah yang ingin menyimpan sejumlah uangnya di bank Muamalat KC Yogyakarta, masing-masing karyawan *funding* ini memiliki target sebesar Rp. 2 Miliar setiap bulannya, dan merupakan kebebasan karyawan tersebut untuk mencari dimana dan siapa saja calon nasabah yang mau menyimpan uangnya di bank Muamalat KC Yogyakarta. Hal ini rupanya berdampak pada stress yang terjadi pada pekerjaan mereka meningkat karena tekanan kerja yang dirasakan, karena bila seorang karyawan *funding* tidak bisa mencapai target yang ditentukan dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan, maka

karyawan tersebut akan langsung diberhentikan. berhubungan dengan kinerja karyawan bank Muamalat KC Yogyakarta.

Berangkat dari latar belakang diatas, peneliti bermaksud mengangkat judul tentang “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan *Marketing Funding* Di mediasi Stress Kerja (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)

B. RUMUSAN MASALAH

Dengan mengacu pada stress kerja sebagai moderating variabel, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan marketing funding di bank Muamalat KC Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan marketing funding di bank Muamalat KC Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh antara stresss kerja terhadap kinerja karyawan marketing funding pada di bank Muamalat KC Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh antara beban kerja terhadap stress kerja karyawan marketing funding di bank Muamalat KC Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik terhadap stress kerja karyawan marketing funding di bank Muamalat KC Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja pada karyawan marketing funding di bank Muamalat KC Yogyakarta?

7. Bagaimana pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stress kerja pada karyawan marketing funding di bank Muamalat KC Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menjelaskan pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan marketing funding di bank Muamalat KC Yogyakarta
2. Untuk menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan marketing funding di bank Muamalat KC Yogyakarta
3. Untuk menjelaskan pengaruh antara stresss kerja terhadap kinerja karyawan marketing funding pada di bank Muamalat KC Yogyakarta
4. Untuk menjelaskan pengaruh antara beban kerja terhadap stress kerja karyawan marketing funding di bank Muamalat KC Yogyakarta
5. Untuk menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja nonfisik terhadap stress kerja karyawan marketing funding di bank Muamalat KC Yogyakarta
6. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja melalui stress kerja pada karyawan marketing funding di bank Muamalat KC Yogyakarta.
7. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stress kerja pada karyawan marketing funding di bank Muamalat KC Yogyakarta

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya dan teori-teori mengenai stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja nonfisik dan kinerja karyawan dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut

2. Manfaat Praktis

Bagi manajer sumber daya manusia, hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan dan daya pendorong pada karyawan di bank Muamalat KC Yogyakarta

3. Kontribusi Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam industry tentang stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja nonfisik yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meminimalisir stresss kerja karyawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bagian, dengan harapan agar lebih sistematis dan lebih mudah dipahami. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Menjelaskan secara umum latar belakang masalah dari kasus yang akan diteliti, isu-isu yang muncul terkait dengan stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja nonfisik dan kinerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menjelaskan mengenai teori yang digunakan dan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dasar bagi penelitian ini. Dalam bab ini juga menggambarkan hipotesis dan rerangka teoritis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian dan metode analisis penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab pembahasan, berisi tentang analisis data dan intepretasi hasil sebagai pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab penutup, berisi kesimpulan dan hasil analisis penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya mengenai beban kerja, lingkungan kerja nonfisik, stress kerja dan kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut,

1. Analisis pengaruh X_1 terhadap Y: dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0,034 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap Y.
2. Analisis Pengaruh X_2 terhadap Y: dari analisa diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar $0,026 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_2 terhadap Y.
3. Analisis pengaruh Z terhadap Y: dari analisa diperoleh nilai signifikansi Z sebesar $0,145 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.
4. Analisis pengaruh X_1 terhadap Z: dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0,324 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap Z.
5. Analisis pengaruh X_2 terhadap Z: dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar $0,016 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_2 terhadap Z.
6. **Analisis Pengaruh X_1 melalui Z terhadap Y** : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_1 terhadap Y sebesar 0,431. Sedangkan

pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $(-0,648) \times (-0,085) = 0,0551$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,431 + 0,0551 = 0,4861$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,431 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0551 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung.

7. **Analisis Pengaruh X2 melalui Z terhadap Y** : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0.653. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $1,640 \times (-0,085) = -0,1394$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,653 + (-0,1394) = 0,5136$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,653 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,1394 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung.

8. **Analisis Keberadaan Variabel Intervening** : berdasarkan nilai R^2 tanpa adanya variabel intervening(Z) adalah sebesar 0.998 yang artinya X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y sebesar 99,8% , sedangkan nilai R^2 pada persamaan dengan variabel intervening(Z) diperoleh sebesar 0.999 yang artinya X1, X2 dan Z berpengaruh terhadap Y sebesar 99,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel intervening dapat meningkatkan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

B. Saran

- 1) Bagi Manajemen Bank Muamalat KC Yogyakarta

Walaupun diperoleh hasil stres kerja yang rendah, diharapkan untuk tetap memperhatikan kondisi setiap karyawan yang ada, karena masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami stres kerja.

- 2) Bagi Karyawan bank muamalat KC Yogyakarta

Disarankan agar memperhatikan kapasitas dan kemampuan diri dalam bekerja, karena semakin dipaksa kemampuan individu maka beban kerja akan terasa berat dan akan memicu stres kerja. Untuk itu, ada baiknya bila karyawan selalu memiliki keberanian untuk mengajukan usul dan bersikap terbuka kepada perusahaan.

- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan menambah responden dari divisi kerja yang lainnya selain dari divisi produksi sebagai sampel penelitian agar hasil dapat digeneralisasikan dan hasil lebih umum tidak hanya terbatas pada satu

divisi tersebut, tetapi untuk semua divisi kerja dan merata pada tiap sub departemen pada Bank Muamalat Syariah Yogyakarta.

C. Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini hanya melibatkan responden dari Divisi marketing funding, padahal pada Bank Muamalat Syariah Yogyakarta memiliki banyak divisi dan sub departemen di dalamnya yang kemungkinan juga merasakan stress kerja yang akibat mengalami beban kerja berlebih serta dapat menurunkan kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke semua divisi yang ada pada Bank Muamalat Syariah.
- 2) Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu bahwa instrument pengumpulan data menggunakan kuisioner yang memungkinkan data diperoleh tidak dapat menggali informasi yang dibutuhkan secara menyeluruh dan mendalam.
- 3) Dalam penelitian ini hanya membatasi 4 variabel yaitu, beban kerja dan lingkungan kerja nonfisik sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan stress kerja sebagai variabel intervening. Selain itu secara teoritik, masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi stress kerja dan kinerja karyawan yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Armico.
- Chandra, T & Priyono., (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance - Studies in The School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*. Vol. 9, No. 1, PP. 131-140. ISSN 1913-9020.
- DeStefano, T.J., Henry, C., Megan G., dan Thomas P. 2006. *The Relationship between Work Environment Factors and Job Satisfaction Among Rural Behavioral Health Professionals*. *Journal of Rural Community Psycology*
- Dhani, A., (2017, 26Februari). Ancaman Kematian Pekerja Kreatif. Tirto. Diakses tanggal 27 Agustus 2017 dari <https://tirto.id>
- French, J.R.P & Caplan, P.D. (1973). *Organisational Stresss and Individual Strain*. Amacon : New York.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmarani, M. K., (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 1, No. 2, PP. 767-776.
- Kumar, S & Jain, A. K., (2012). Essence and Consequences of Stresss in The Workplace. *Journal of Organisation and Human Behaviour*. Vol. 1 No. 3, PP. 1-11.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L. & Jackson, J. H., (2006). *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.

NIOSH., (1998). Stresss at Work. *National Institute for Occupational Safety and Health*. Diakses tanggal 26 Agustus 2017 dari <http://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf>.

Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan ke 15. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nuridin, A., dan Djaelani, A. Q. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Riset Manajemen Unisma*.

Nurhendar, S., (2007). Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi: Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang, *Tesis*. Universitas Diponegoro, Semarang. Diambil dari http://eprints.undip.ac.id/13931/1/d2d00239_siti_nurhendar.pdf.

Potu, A., (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.4, Hlm. 1208-1218. ISSN: 2303-1174.

Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE

Prihatini, L. D., (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stresss Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang, *Tesis*. Universitas Sumatera Utara, Medan. Diambil dari e-Repository <http://repository.usu.ac.id>.

Putra, Bonaventura Ridya. (2012). *Pengaruh Job Stresssor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi*. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*

- Rivai, Veithzal dan Ella Juvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 2. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins., (1990). *Organizational Behaviour, Concept, Controversies and Application*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). *Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. ISSN.1410 – 4571.
- Shabbir, B., & Naqvi, R., (2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK. *Journal of Accounting and Marketing*. Vol. 6, No. 1. ISSN: 2168-9601. PP : 1 – 7.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Simanjuntak, Payaman. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Soylu, A., (2008). Causes and Consequences of Work Stress: A Comparison Of Foreign and American Workers In The United States, *Disertasi Doktor*. Temple University, Amerika Serikat. Diambil dari ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3300379).
- Timpe, A. Dele. (1992). *Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia
- Umam, Khaerul. (2010). *Prilaku Organisasi Bisnis*. Bandung : Pustaka Setia.