

**PENGARUH SIKAP TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI, BEBAN
KERJA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan BPRS yang Telah Konversi di BPRS Jam
Gadang dan BPRS Sungai Pua Provinsi Sumatera Barat)**



SKRIPSI

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

OLEH:

**Afrillio Uston
18108020050**

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

2022

**PENGARUH SIKAP TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI, BEBAN
KERJA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan BPRS yang Telah Konversi di BPRS Jam
Gadang dan BPRS Sungai Pua Provinsi Sumatera Barat)**



SKRIPSI

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

OLEH:

**Afrillio Uston
18108020050**

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

**Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
NIP. 19760616 200501 2 002**

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-983/Un.02//PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH SIKAP TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BPRS YANG TELAH KONVERSI DI BPRS JAM GADANG DAN BPRS SUNGAI PUA PROVINSI SUMATERA BARAT)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AFRILLIO USTON
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020050
Telah diujikan pada : Rabu, 03 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 63033e5ac8ceb



Penguji I
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62fad869e05



Penguji II
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 62ff448bc995



Yogyakarta, 03 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 630351f09ce9f0

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Afrillio Uston
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di- Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Afrillio Uston

NIM : 18108020050

Judul Skripsi : Pengaruh Sikap terhadap Perubahan Organisasi, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan BPRS yang Telah Mengalami Konversi di BPRS Jam Gadang dan BPRS Sungai Pua Provinsi Sumatera Barat)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk ini kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, Juli 2022

Pembimbing



Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
NIP. 19760616 200501 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afrillio Uston

NIM : 18108020050

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Sikap terhadap Perubahan Organisasi, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan BPRS yang Telah Konversi di BPRS Jam Gadang dan BPRS Sungai Pua Provinsi Sumatera Barat)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi, atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, Juli 2022

Penyusun



Afrillio Uston

STATE ISLAMIC UNIVER
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afrillio Uston
NIM : 18108020050
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Sikap terhadap Perubahan Organisasi, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan BPRS yang Telah Konversi di BPRS Jam Gadang dan BPRS Sungai Pua Provinsi Sumatera Barat)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, 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.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal, Juli 2022



Afrillio Uston

HALAMAN MOTTO

“No matter how high your hopes, dreams, and aspiration are, keep yourself low in prayer”

-Afrillio Uston-

“Don't compare yourself to others. There's no comparison between the sun and the moon. They shine when it's their time (Anonymous)”

“Jangan bandingkan dirimu dengan orang lain. Tidak ada perbandingan antara matahari dan bulan. Mereka bersinar saat waktunya tiba”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT atas berkat, rahmat, dan hidayah-Nya.

Tugas akhir ini, penulis persembahkan untuk:

Keluarga Tercinta

Kedua orang tua dan kedua kakak saya yang telah memberikan doa, semangat, dan motivasi dalam setiap keadaan.

Pendidik

Seluruh pendidik yang telah mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk memotivasi saya dalam menempuh pendidikan sehingga saya bisa mencapai titik ini.

Dosen Pembimbing Akademik

Mun Yah Zahiroh, SE., M.B.A

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.

Dosen Pembimbing Skripsi

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M

Almamater Tercinta

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Teman-teman

Teman-teman Perbankan Syariah 2018 dan KKN 105 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahamatullahiwabarakatuh

Alhamdulillah Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat, dan hidayah serta inayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar sebagai tahap akhir studi di Program Studi Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tanpa bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat selesai dengan baik. Oleh karena itu, ucapan terima kasih disampaikan sebesar-besarnya dan semoga Allah memberikan ridho-Nya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Mun Yah Zahiroh. SE., M.B.A dan Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dari proses awal perkuliahan hingga akhir semester.
5. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat.
7. Seluruh Pegawai dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Perpustakaan Pusat Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menyediakan referensi.
9. Orang tua tercinta bapak, ibu, dan kedua kakak saya yang selalu mendoakan atas kelancaran skripsi ini.
10. Teman-teman Perbankan Syariah 2018 dan teman-teman KKN 105 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
11. *Last but not least*, untuk diri penulis sendiri karena sudah berjuang dari semester awal hingga semester akhir dan bisa berhasil melewati semua tahapan dengan canda, tawa, haru, serta bahagia. Terima kasih atas kerja keras, rasa ikhlas, dan semangatnya sampai akhirnya skripsi ini bisa terselesaikan.

Yogyakarta, Juli 2022



Afrillio Uston
NIM. 18108020050

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 Januari 1998 No. 158/1987 dan 0543b/1987.

A. Konsonan Tunggal

Fonem konsonan Bahasa Arab dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Huruf Arab	Nama	Huruf	Keterangan
ا	<i>Alif</i>	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	<i>Bā'</i>	B/b	Be
ت	<i>Tā'</i>	T/t	Te
ث	<i>Sā</i>	Š/s	Es (dengan titik diatas)
ج	<i>Jīm</i>	J/j	Je
ح	<i>Hā'</i>	H/h	Ha (dengan titik dibawah)
خ	<i>Khā'</i>	Kh/kh	Ka dan ha
د	<i>Dāl</i>	D/d	De
ذ	<i>Zāl</i>	Ž/ž	Zet (dengan titik diatas)
ر	<i>Rā'</i>	R/r	Er
ز	<i>Zai</i>	Z/z	Zet
س	<i>Sīn</i>	S/s	Es
ش	<i>Syīn</i>	Sy/sy	Es dan ye

ص	<i>Sād</i>	Ṣ/ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	<i>Dād</i>	Ḍ/ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	<i>Ṭa</i>	Ṭ/ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	<i>Ẓa</i>	Ẓ/ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	<i>'ain</i>	‘	Koma terbalik diatas
غ	<i>Gain</i>	G	Ge
ف	<i>Fā'</i>	F	Ef
ق	<i>Qāf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kāf</i>	K	Ka
ل	<i>Lām</i>	L	El
م	<i>Mīm</i>	M	Em
ن	<i>Nūn</i>	N	En
و	<i>Wāwu</i>	W	We
ه	<i>Hā</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	‘	Apostrof
ي	<i>Yā'</i>	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap, termasuk tanda syaddah, ditulis rangkap, contoh:

أَحْمَدِيَّة *Aḥmadiyyah*

C. Ta' Marbūṭah di Akhir Kata

Transliterasi Ta' Marbūṭah ada dua, yaitu:

a. Ta' Marbūṭah hidup

Ta' Marbūṭah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dhammah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta' Marbūṭah mati

Ta' Marbūṭah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/. Jika pada suatu kata yang berakhir dengan ta' marbūṭah diikuti oleh kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta' marbūṭah itu di transliterasikan dengan ha (h). Contoh:

جَمَاعَةٌ *Jamā'ah*

D. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis i, dan dammah ditulis u.

E. Vokal Panjang

a panjang ditulis ā, i panjang ditulis ī, dan u panjang ditulis ū, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

F. Vokal-vokal Rangkap

1. Fathah dan yā mati ditulis ai, contoh:

بَيْنَكُمْ *Bainakum*

2. Fathah dan wāwu mati ditulis au, contoh:

قَوْل *Qaul*

G. Vokal yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof (')

أَأَنْتُمْ *A'antum*

مُؤَنَّث *Mu'annas*

H. Syaddah (tasydid)

Dalam transliterasi tanda syaddah dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Contoh:

رَبَّنَا *Rabbanā*

I. Kata Sandang Alif dan Lam

- a. Kata sandang yang diikuti huruf Syamsiyyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf / diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Contoh:

السَّمَاءُ *As-samā'*

الشَّمْسُ *Asy-syams*

- b. Kata sandang yang diikuti huruf Qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan antara yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

الْقُرْآنُ *Al-Qur'ān*

الْقِيَاسُ *Al-Qiyās*

J. Huruf Besar

Huruf besar digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri, dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

K. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

1. Dapat ditulis menurut penulisannya.

ذَوِي الْفُرُوضِ *Ẓawī al-furūd*

2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut, contoh:

أَهْلُ السُّنَّةِ *Ahl as-Sunnah*

شَيْخُ الْإِسْلَامِ *Syaikh al-Islām* atau *Syaikhul-Islām*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xi
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
ABSTRAK.....	xx
<i>ABSTRACT</i>	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Kajian Pustaka	23
C. Pengembangan Hipotesis	28
D. Kerangka Pemikiran.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel	35
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36

E. Teknis Analisis Data	39
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Objek Penelitian	44
B. Hasil Analisis Deskriptif.....	44
C. Uji Instrumen Data.....	51
D. Uji Asumsi Klasik.....	54
E. Uji Analisis Regresi Berganda.....	58
F. Uji Hipotesis	60
G. Pembahasan Hasil Analisis Data.....	64
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	79



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Penskoran Variabel Stres Kerja dan Beban Kerja.....	37
Tabel 3.2 Penskoran Variabel Sikap terhadap Perubahan Organisasi dan Dukungan Sosial.....	37
Tabel 3.3 Distribusi Item Skala Stres Kerja.....	38
Tabel 3.4 Distribusi Item Skala Sikap terhadap Perubahan Organisasi.....	38
Tabel 3.5 Distribusi Item Skala Beban Kerja	39
Tabel 3.6 Distribusi Item Skala Dukungan Sosial	39
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner.....	44
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.3 Usia Responden	45
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	46
Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden	46
Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel Stres Kerja.....	47
Tabel 4.7 Kategorisasi Variabel Sikap terhadap Perubahan Organisasi.....	48
Tabel 4.8 Kategorisasi Variabel Beban Kerja.....	49
Tabel 4.9 Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial	50
Tabel 4.10 Uji Validitas Sikap terhadap Perubahan Organisasi	51
Tabel 4.11 Uji Validitas Beban Kerja.....	52
Tabel 4.12 Uji Validitas Dukungan Sosial	52
Tabel 4.13 Uji Validitas Stres Kerja (Y)	53
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	59
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61
Tabel 4.20 Hasil Uji F.....	62
Tabel 4.21 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4.22 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	64
Tabel 4.23 Detail Jawaban Responden dari Variabel Sikap terhadap Perubahan Organisasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	55
Gambar 4.2 P-Plot Uji Normalitas	55
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	57



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan BPRS yang telah konversi di BPRS Jam Gadang dan BPRS Sungai Pua Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi menjadi sampel yang berjumlah 32 karyawan. Dari hasil uji t penelitian ini menyatakan bahwa sikap terhadap perubahan organisasi dan dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Kata kunci: Sikap terhadap Perubahan Organisasi, Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of attitudes towards organizational change, workload, and social support on BPRS employees' job stress, which have been converted in BPRS Jam Gadang and BPRS Sungai Pua West Sumatera Province. This research uses a quantitative method with a research instrument of a questionnaire distributed to the employees. The sample collection technique in this research is a saturated sample, where the entire population becomes a sample of 32 employees. The t-test result in this research shows that attitudes towards organizational change and social support negatively and significantly influence job stress. In contrast, the workload positively and significantly influences job stress.

Keywords: Attitudes towards Organizational Change, Workload, Social Support, and Job Stress.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja merupakan kewajiban dasar yang harus diemban setiap individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam bekerja, individu perlu berinteraksi dengan lingkungan organisasi ataupun lingkungan kerja. Individu dituntut untuk bisa cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja tersebut baik ataupun menantang, serta perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan kerja. Akan tetapi, tidak semua individu dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi, sehingga ada dampak yang dialami oleh individu tersebut. Dampak yang dialami ialah individu menjadi kebingungan, tertekan, dan sulit untuk berkembang sehingga hal tersebut dapat menyebabkan karyawan stres di tempat kerja atau biasa disebut dengan stres kerja (Anugrahi, 2017).

Stres kerja merupakan sebuah bentuk respon, baik itu secara fisik, psikologis, serta perilaku seorang karyawan ketika mengalami tekanan di tempat kerja. Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (2021) menunjukkan bahwa terdapat 822.000 kasus stres dan depresi terkait pekerjaan dengan tingkat prevalensi 2.480 per 100.000 pekerja pada tahun 2020/2021.

Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik bisa berdampak negatif secara fisik, psikologis, serta perilaku (Robbins & Judge, 2008). Dampak

secara fisik dan perilaku ialah dampak yang dapat diketahui secara konkret, akan tetapi berbeda dengan dampak secara psikologis. Dampak secara psikologis tidak bisa diketahui secara langsung karena dampak yang dirasakan merupakan hal yang personal bagi seorang individu. Contoh dampak fisik di antaranya tekanan darah tinggi, kepala pusing, gangguan pernapasan, serta gangguan pencernaan (Hasibuan, 2009). Contoh dampak psikologis adalah kecemasan, kekhawatiran, kebingungan, ketidakpuasan kerja, panik, sensitif, dan mudah marah (Sopiah, 2008). Sedangkan dampak perilaku ialah sering terlambat, tingkat absensi tinggi, agresi di tempat kerja, dan tidak hati-hati dalam mengambil keputusan (Zulfan, 2012).

Akibat yang dialami oleh suatu perusahaan ketika banyak karyawan mengalami stres kerja ialah dapat mempengaruhi kesehatan organisasi dari suatu perusahaan tersebut. Tingkat stres yang tinggi yang terus-menerus bisa membuat kinerja karyawan menurun. Jika stres kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak dihilangkan, maka hal tersebut akan dapat menimbulkan masalah yang lebih serius (Suryani & Yoga, 2019).

Menurut Robbins & Judge (2011) terdapat dua faktor yang menjadi penyebab datangnya stres kerja, yaitu faktor organisasi dan faktor personal. Faktor organisasi merupakan seluruh penyebab stres kerja yang terjadi di dalam organisasi. Sedangkan faktor personal merupakan segala faktor penyebab stres kerja yang terjadi di luar organisasi.

Salah satu faktor organisasi yang menjadi penyebab stres kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah beban kerja. Beban kerja adalah suatu

pekerjaan atau tugas yang menjadi kewajiban seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu dan standar yang telah ditentukan. Beban kerja merupakan faktor yang paling sering dirasakan oleh karyawan, karena beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan (Kusnadi, 2014). Zulmaidarleni et al. (2019) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa semakin berlebihan beban kerja yang dikerjakan karyawan, maka stres kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Pendapat tersebut dikemukakan berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Faktor penyebab stres kerja karyawan yang dapat digolongkan menjadi faktor organisasi dan personal yang diteliti dalam penelitian ini adalah dukungan sosial. Dukungan sosial adalah sebuah dukungan baik itu berbentuk pertolongan, perhatian, pengakuan, maupun penghargaan yang diberikan oleh orang sekitar yang dapat mengatasi stres atau masalah yang sedang dialami seseorang. Dukungan sosial dapat diterima karyawan dari keluarga dan rekan kerja. Dukungan sosial dari keluarga termasuk dalam faktor personal, sedangkan dukungan sosial yang diperoleh dari rekan kerja merupakan bagian dari faktor organisasi yaitu tuntutan antarpribadi. Berdasarkan penelitian dari Weken et al. (2020) dinyatakan bahwa dukungan sosial berhubungan dengan stres kerja dan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap stres kerja dibandingkan variabel lainnya. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar dukungan sosial yang diterima, maka

semakin rendah risiko timbulnya stres kerja, sebaliknya semakin kurang dukungan sosial yang diperoleh karyawan, maka semakin besar risiko timbulnya stres kerja.

Selanjutnya, faktor personal yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja karyawan adalah sikap terhadap perubahan organisasi. Winardi dalam Poluakan (2016) berpendapat bahwa perubahan organisasi adalah proses berubahnya suatu organisasi dari keadaan saat ini menuju ke masa yang akan datang sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Melalui perubahan organisasi akan timbul sebuah respon karyawan terhadap perubahan organisasi, baik itu positif maupun negatif yang mana hal tersebut dinamakan dengan sikap terhadap perubahan organisasi. Penulis mempertimbangkan faktor ini menjadi variabel yang dibahas dalam penelitian dikarenakan perubahan yang diterapkan oleh organisasi akan berdampak kepada sikap atau respon karyawan, baik itu positif maupun negatif yang mana akan berpengaruh kepada stres kerja karyawan. Selain itu, dikarenakan objek dalam penelitian ini merupakan BPRS yang baru saja mengalami perubahan organisasi, maka dari itu penulis memilih faktor ini sebagai salah satu variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Seperti yang terjadi pada PT BPR Sungai Pua dan PT BPR Jam Gadang yang baru saja mengalami perubahan organisasi, yakni konversi dari BPR dengan sistem konvensional ke Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang disetujui oleh OJK pada tanggal 25 dan 27 Mei 2021. Konversi

tersebut menyebabkan karyawan harus dapat memahami kembali terkait dengan perubahan visi dan misi perusahaan dan budaya organisasi yang terjadi di perusahaan. Selain itu, karyawan diharuskan pula untuk beradaptasi kembali dengan kebijakan perusahaan yang baru. Hal tersebut bisa menjadi masalah karena hak dan kewajiban karyawan bisa berubah secara drastis pasca konversi, sehingga tidak sedikit karyawan yang keberatan atau bersikap negatif terhadap perubahan-perubahan yang disebabkan oleh konversi. Sikap negatif terhadap perubahan organisasi membuat karyawan merasa tertekan di tempat kerja sehingga stres kerja akan dirasakan oleh karyawan.

Mengacu pada kondisi tersebut, penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi, beban kerja, serta dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan yang telah konversi di BPRS Jam Gadang dan BPRS Sungai Pua Provinsi Sumatera Barat. Selama beberapa tahun terakhir belum banyak ditemukan referensi dan penelitian yang menunjukkan pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi, beban kerja, dan juga dukungan sosial terhadap stres kerja dengan subjek penelitian yaitu karyawan BPRS yang telah konversi. Oleh karena itu penulis akan memberikan judul penelitian **“Pengaruh Sikap terhadap Perubahan Organisasi, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan BPRS yang Telah Konversi di BPRS Jam Gadang dan BPRS Sungai Pua Provinsi Sumatera Barat)”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijabarkan oleh penulis di atas, maka dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi terhadap stres kerja karyawan BPRS yang telah konversi?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan BPRS yang telah konversi?
3. Bagaimana pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan BPRS yang telah konversi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi terhadap stres kerja karyawan BPRS yang telah konversi.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan BPRS yang telah konversi.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan BPRS yang telah konversi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait dengan pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi, beban kerja, serta dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan secara teoritis yang dipelajari di jenjang perkuliahan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian yang akan datang.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam kaitannya dapat menjadi bahan evaluasi demi meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran yang berguna dalam alur pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis akan menyajikan secara garis besar sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi landasan teori, kajian pustaka, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran. Dalam landasan teori menjelaskan teori dari semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Pada pengembangan hipotesis berisi dugaan sementara mengenai pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan BPRS yang telah konversi. Kemudian ada kajian pustaka yang berisi penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi acuan serta pembandingan dengan penelitian ini. Selanjutnya pada kerangka pemikiran bertujuan untuk menjelaskan konsep berpikir pada penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode penelitian yang menjelaskan mengenai pendekatan dan jenis penelitian, variabel operasional penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdiri dari gambaran umum penelitian yang berupa informasi dan dikelola berdasarkan teknik analisis data. Selain itu, bab ini juga menyajikan hasil analisis data penelitian mengenai pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab lima berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan BPRS yang telah konversi. Berdasarkan hasil olah data yang menggunakan SPSS versi 26 dari data dengan jumlah sampel 32 orang yang mana merupakan karyawan BPRS Jam Gadang dan BPRS Sungai Pua serta hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan variabel sikap terhadap perubahan organisasi terhadap variabel stres kerja karyawan BPRS yang telah konversi. Hal ini menandakan semakin negatif sikap karyawan terhadap perubahan organisasi, maka akan semakin meningkat stres kerja.
2. Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap variabel stres kerja karyawan BPRS yang telah konversi. Hal ini menandakan semakin besar beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkat stres kerja.
3. Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan variabel dukungan sosial terhadap variabel stres kerja karyawan BPRS yang telah konversi. Hal ini

menandakan semakin besar dukungan sosial yang diperoleh karyawan, maka akan semakin menurun tingkat stres kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis menyampaikan beberapa saran untuk menindaklanjuti hasil penelitian agar lebih baik ke depannya sebagai berikut:

1. Bagi BPRS

Karena hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel independen, yaitu sikap terhadap perubahan organisasi, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap variabel dependen stres kerja, maka penting bagi BPRS untuk mempersiapkan *readiness to change* agar karyawan siap menghadapi perubahan sehingga sikap negatif karyawan terhadap penerapan perubahan organisasi tidak terjadi. Selanjutnya, pihak BPRS diharapkan untuk tetap memperhatikan kesesuaian beban kerja karyawan dengan melakukan analisis beban kerja yang telah tertulis di Permendagri Nomor 12 Tahun 2008. Dengan demikian, beban kerja setiap karyawan akan sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya agar di dalam pelaksanaan pekerjaannya tingkat stres kerja yang mereka alami menjadi lebih rendah. Selain itu, pihak BPRS juga perlu untuk terus memperhatikan dukungan sosial para karyawan. Jika dukungan sosial yang diperoleh karyawan rendah, maka hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat stres kerja karyawan meningkat.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dengan pembahasan yang serupa diharapkan dapat melakukan penelitian ini lebih mendalam mengenai pengaruh sikap terhadap perubahan organisasi, beban kerja, dan dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan bisa memperluas wilayah penelitian atau menambahkan instansi lain sebagai objek penelitian, sehingga jangkauan penelitian menjadi lebih luas dan hasil yang didapatkan lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrahi, S. (2017). *Hubungan antara Perubahan Organisasi dan Dukungan sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi*. Universitas Medan Area.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish.
- Dunham, R. B. et al. (1989). The Development of an Attitude toward Change Instrument.
- Elias, S. M. (2009). Employee Commitment in Times of Change: Assessing the Importance of Attitudes toward Organizational Change. *Journal of Management*, 35(1), 37–55.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro, Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Health and Safety Executive (HSE). (2021). *Work-related Stress, Anxiety or Depression Statistics in Great Britain, 2021*. <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (1991). *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. Prentice Hall Inc.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, A. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah dengan IBM SPSS*. Jakad Media Publishing.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95–102.
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara Beban Kerja dan Self-efficacy dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X. *Calypra*, 3(1), 1–15.

- Lazarus, R. S. (1991). *Emotional and adaptation*. McGraw-Hill Publishing Company.
- Lines, R. (2005). The Structure and Function of Attitudes toward Organizational Change. *Human Resource Development Review*, 4(1), 8–32.
- Machali, I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PPMP.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mohyi, A. (2012). *Teori dan Perilaku Organisasi*. UMM Press.
- Murtiningrum, A. (2005). *Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variable Moderasi (Studi Kasus Pada Guru Kelas 3 Smp Negeri Di Icabupaten Kendal)*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Musyaddat, L. E. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Rumah SAKIT JIWA MUTIARA Sukma. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 6(4).
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. La Luna Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*, 5(2).
- Poluakan, F. A. (2016). Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4).
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Rahmadia, F., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Ibnu Sina Payakumbuh. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 110–117.
- Robbins, S P, & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior 13th Edition Prentice Hall Publishers*.
- Robbins, S P, & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi/organisasi Behaviour*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in Occupational Stress: A Handbook of Counselling for Stress at Work*. Sage.
- Rush, M. C., Schoel, W. A., & Barnard, S. M. (1995). Psychological Resiliency in the Public Sector: "Hardiness" and Pressure for Change. *Journal of Vocational*

- Behavior*, 46(1), 17–39.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Statistika*. Airlangga University Press.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology and Work Today Ninth Edition* (Ninth). Pearson Education. Inc.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian Buku 2*.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*.
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2019). Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- Tarwaka, S., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Thoits, P. A. (1986). Social Support as Coping Assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54(4), 416.
- Waluya, B. (2007). *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. PT Grafindo Media Pratama.
- Weken, M. E., Mongan, A. E., & Kekenusa, J. S. (2020). Hubungan antara Beban Kerja, Konflik Peran, dan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja Pada Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Manado pada Masa Pandemi Covid-19. *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine*, 1(4), 80–88.
- Widyastuti, N. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 15–27.
- Winardi, J. (2005). *Manajemen Perubahan (The Management of Change)*, Cetakan Ke-1, Jakarta, Prenada Media. Profitability.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the

Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relations*, 53(4), 513–537.

Yulia, A. R. (2017). Pengaruh Pekerjaan Keluarga dan Dukungan Sosial serta Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Wanita di RSD dr. Soebandi Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 76–90.

Yuniarto, B., & Kurniawan, R. (2016). *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R. PT. Kharisma Putra Utama*, Jakarta: x.

Zulfan, Y. (2012). *Psikologi Keperawatan*. PT Raja Grafindo Persada.

Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61–68.

Yongjae, W. & Tak, J. (2017) The Effect of Organizational Change on Job Stress (Mediating Effects of Employment Insecurity: Focusing on the Control Effect of Borderless Career Attitude). *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 30(4), 563–587.



LAMPIRAN

1. Data Diri

RIWAYAT HIDUP



PRESTASI

- 1) Penerima Beasiswa Penulisan Tugas Akhir Permata Syariah 2022
- 2) Top 6 *Friendship in Sharia Banking (FRESH) Olympiad* 2021
- 3) Top 10 % Lomba Cerdas Cermat *World General Knowledge* Sejuta Cita 2021
- 4) Peraih Medali Perunggu Olimpiade Ekonomi dalam Kompetisi Sains Indonesia 2021
- 5) Penerima Beasiswa Bank Indonesia 2020

ORGANISASI

- 1) Departemen Jaringan dan Komunikasi Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga 2021
- 2) Departemen *Social & Entrepreneur* Forum Studi Ekonomi dan Bisnis Islam (FORSEBI) 2021
- 3) Departemen Jaringan, Komunikasi, dan Informasi Ikatan Mahasiswa Minang (IMAMI) UIN Sunan Kalijaga 2021
- 4) Generasi Baru Indonesia 2020-2021