

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus pada Karyawan BSI KC Yogyakarta Sudirman)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMEPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**

OLEH:

Ekaputri Vina Az-Zahra

NIM: 21108020123

Dosen Pembimbing

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc

NIP. 19920616 000000 2 301

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

2025

LEMBAR PENGESAHAN



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-401/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2026

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BSI KC YOGYAKARTA SUDIRMAN)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : EKAPUTRI VINA AZ ZAHRA
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020123
Telah diujikan pada : Senin, 29 Desember 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

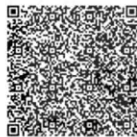
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, S.E., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 69b21d089821



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

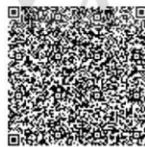
Valid ID: 69b1218aa7b30



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 69aa96944f472



Yogyakarta, 29 Desember 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 69b2212e0e1fd

HALAMAN PERSETUJUAN

Sebagai Civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ekaputri Vina Az-Zahra
NIM : 21108020123
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

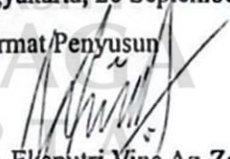
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (studi kasus: BSI KC Sudirman Yogyakarta)” Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN 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.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 20 September 2025

Hormat/ Penyusun


Ekaputri Vina Az-Zahra
NIM. 21108020123

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ekaputri Vina Az-Zahra

NIM : 21108020123

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (studi kasus: BSI KC Sudirman Yogyakarta)” adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikat atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 20 September 2025



Ekaputri Vina Az-Zahra
NIM. 21108020123

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai Civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ekaputri Vina Az-Zahra
NIM : 21108020123
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-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:


“Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (studi kasus: BSI KC Sudirman Yogyakarta)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN 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, 16 Desember 2025

Hormat Penyusun



Ekaputri Vina Az-Zahra
NIM. 21108020123

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ekaputri Vina Az-Zahra
Tempat dan Tanggal Lahir : Bantul, 7 Maret 2003
NIM : 21108020123
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Glagah Kidul RT 04, Tamanan,
Banguntapan, Bantul, Yogyakarta
No. HP : 088239091309

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 12 Desember 2025


MEKARAI
JEMPEL
77C5EANYX142695812
Ekaputri Vina Az-Zahra
21108020123

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTTO

Ungkapan Pribadi:

Tentang anak perempuan pertama yang tumbuh dengan kasih sayang sederhana dan penuh kehangatan dari orang tua yang tidak pernah berkesempatan merasakan bangku kuliah. Mereka memang bukan orang yang beruntung pada pendidikannya, tetapi mereka selalu mengusahakan agar anaknya menjadi salah satu orang yang beruntung itu.

Ungkapan ini saya abadikan dalam skripsi saya sebagai bentuk terimakasih dan rasa bangga kepada orang tua saya, yang akan selalu hidup disetiap langkah saya.

“Bapak..Ibu..Jiwa dan ragamu mungkin lelah, tapi yang kau berikan untuk kami selalu lillah.

Batinmu mungkin sakit, tapi doa-doamu selalu mencakar langit.”

Skripsi ini saya persembahkan sebagai wujud syukur dan cinta kepada kedua orang tua saya, yang selalu menjadi cahaya dalam hidup dan perjalanan saya.

Motto:

“Dan terhadap nikmat Tuhanmu, maka hendaklah kamu nyatakan (dengan bersyukur)

Wa amma bini'mati robbika fahaddits”

(Q.S Adh-Dhuha:11)

“Engkau tidak akan mendapatkan ilmu kecuali dengan memenuhi enam syarat: kecerdasan, kemauan (ambisi), sabar, biaya, bimbingan guru, dan waktu yang lama.”

(Nadhom Kitab Alala~Syaiikh Az-Zarnuji)

“Jangan menghukum kesempatan dengan penantian, karena terkadang melepaskan sesuatu justru akan memperoleh yang terbaik”

“jika kita tidak mudah menyerah, maka kita sudah dekat dengan kesuksesan”

(Tere Liye)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirobbil‘alamin puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan kuasa-Nya. Dengan ini saya persembahkan karya sederhana ini sebagai wujud nyata dari perjalanan panjang saya yang penuh perjuangan, doa, dan harapan.

Skripsi ini saya persembahkan khusus untuk kedua orang tua saya tercinta, yang telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam hidup saya. Terimakasih atas cinta yang tak terukur seberapa besarnya, kesabaran yang tak terbatas, serta doa-doa yang selalu mengiringi dalam setiap perjalanan hidup saya. Kalian adalah alasan karya ini ada dan alasan terbesar untuk tidak menyerah.

Skripsi ini juga saya persembahkan untuk diri saya sendiri, sebagai bentuk penghargaan atas ketekunan, keberanian, dan usaha yang telah saya tempuh selama masa perkuliahan. Perjalanan ini tidak mudah, penuh dengan jatuh bangun dan pembelajaran. Terimakasih untuk diri saya karena telah bertahan dan berjuang sejauh ini, ini tidak mudah tapi saya bisa.

Dan tidak lupa saya persembahkan karya ini untuk almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tempat saya menimba ilmu, membentuk karakter, dan mengembangkan diri. Semoga ilmu yang saya dapatkan bukan hanya bermanfaat untuk saya tetapi juga bermanfaat bagi masyarakat luas.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba ^ʿ	B	Be
ت	Ta ^ʿ	T	Te
ث	Sa ^ʿ	s	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha ^ʿ	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha ^ʿ	Kh	Ka da Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)

ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa''	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„ Ain	„	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Mutaáddidah
عدة	Ditulis	'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 aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

_____	Fathah	ditulis	<i>A</i>
_____	Kasrah	ditulis	<i>I</i>
_____	ḍammah	ditulis	<i>U</i>

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>Žukira</i>
يَذْهَبُ	ḍammah	ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Faṭḥah + alif	Ditulis	Ā
جَاهِلِيَّة	Ditulis	Jāhiliyyah
2. Faṭḥah+ yā' mati	Ditulis	Ā
تَنْسَى	Ditulis	Tansā
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	Ī
كَرِيم	Ditulis	Karīm
4. Ḍammah + wāwu mati	Ditulis	Ū

فروض	Ditulis	furūḍ
------	---------	-------

F. Vokal Rangkap

1. Faṭḥah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakuma</i>
2. Faṭḥah + wāwu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a 'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u 'iddat</i>
لنشكركم	Ditulis	<i>la 'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awalan “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur 'ān</i>
--------	---------	-------------------

القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>
--------	---------	-----------------

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

السماء	Ditulis	<i>as-samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
السنة أهل	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'amin, segala puji bagi Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* yang telah memberikan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Di tengah berbagai tantangan, keterbatasan, dan proses pembelajaran yang tidak selalu mudah, Allah SWT senantiasa menghadirkan jalan kemudahan dan ketenangan dalam setiap langkah yang ditempuh. Penulis meyakini bahwa tanpa pertolongan dan kehendak-Nya, segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan tidak akan berarti apa-apa. Shalawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan Syafaatnya di *yaumul qiyamah*. *Aamiin*.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati, penulis bermaksud menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Noorhadi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I., selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.

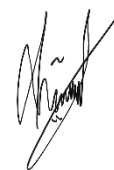
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan sabar dan keluasan hatinya memberikan arahan, saran, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan, inspirasi, serta wawasan yang sangat luas selama menempuh pendidikan di kampus ini.
7. Seluruh Staff dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam proses skripsi ini.
8. Seluruh responden, karyawan BSI KC Yogyakarta Sudirman yang telah berkenan meluangkan waktu dan membantu penulis dalam memperoleh data.
9. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Adib dan Ibu Jundari. Yang telah menjadi sumber kekuatan, doa, dan semangat penulis. Bapak Adib, beliau adalah sosok ayah yang pertama kali mengenalkan dan mengajarkan penulis dengan ilmu-ilmu keagamaan. Beliau adalah sosok ayah yang hebat dan pantang menyerah. Ibu Jundari, beliau sosok ibu yang hangat dan penuh kasih sayang. Terimakasih atas doa yang tak pernah putus dan harapan-harapan yang menjadi motivasi penulis hingga sampai pada titik ini. Kepada adik saya Naufal Luthfi Ramadhan terimakasih atas doa serta dukungannya.
10. Kepada keluarga besar penulis, keluarga yang kompak dan supportif yang selalu mendampingi penulis dan selalu memotivasi penulis untuk terus berjuang. Terimakasih atas doa-doa dan dukungan yang diberikan.
11. Kepada seseorang yang menemani saya sejak tahun 2018, yang selalu sabar mendengarkan keluh kesah dan memotivasi penulis dengan segala caranya. Terimakasih atas tangis dan tawanya yang membersamai penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.
12. Kepada sahabat-sahabat penulis Isna, Zulfa, Canaya, dan Fiana yang telah menjadi tempat berbagi suka dan duka , saling menyalurkan energi positif, saling memberikan motivasi disaat salah satu dari kita mulai putus asa serta menemani setiap proses perjalanan dan perjuangan selama masa perkuliahan.

13. Kepada sahabat-sahabat MTS dan MA saya, Sekar, Tata, Icha, Faula, Silka, Lina, Tika, dan Nafis yang selalu kebersamai penulis dan selalu sabar dengan berbagai keluhan. Terimakasih atas dukungan dan motivasinya selama ini.
14. Kepada sahabat IC, Romi dan Ar-rafi yang selalu berbagi suka duka dan selalu memotivasi. Terimakasih sudah berjuang bersama-sama dan kebersamai penulis hingga akhir, semoga keberhasilan dan hal-hal baik menyertai kita.
15. Kepada teman-teman KKN dan seluruh Program Studi Perbankan Syariah Angkatan 2021 yang telah berjuang bersama-sama selama ini. Semoga keberhasilan dan hal-hal baik menyertai kita.
16. Kepada para musisi yang karyanya selalu menjadi pembangun mood dan menemani penulis pada proses penulisan skripsi ini, last child, for revenge, SHA, rony parulian, salma salsabil, shakirra vier, NDX AKA, gilga syahid, aftershine, guyon waton. Terimakasih karya-karya kalian adalah moodboster penulis.
17. Kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini, penulis ucapkan terimakasih banyak atas segala dukungan yang diberikan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkat dan sempurna. Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran serta perkembangan penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Yogyakarta, 16 Desember 2025

Hormat Penyusun



Ekaputri Vina Az-Zahra
NIM. 21108020123

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTRACT	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Pengembangan Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Populasi dan Sampel	34

C. Data dan Sumber Data	35
D. Teknik Pengumpulan Data	36
E. Teknik Analisis Data.....	36
F. Definisi Operasional Variabel.....	43
BAB IV PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
B. Hasil dan Analisis	52
C. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan	78
B. Keterbatasan.....	80
C. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	29
-------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	52
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden	53
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden	54
Tabel 4. 5 Jabatan Responden.....	54
Tabel 4. 6 Penghasilan Responden	55
Tabel 4. 7 Uji Instrumen Data.....	56
Tabel 4. 8 Uji Reabilitas.....	59
Tabel 4. 9 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4. 10 Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi (R) Variabel Stres Kerja	62
Tabel 4. 13 Uji Koefisien Determinasi (R) Variabel Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 4. 14 Uji F Variabel Stres Kerja.....	63
Tabel 4. 15 Uji F Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4. 16 Uji t Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel 4. 17 Uji t Variabel Stres Kerja.....	64
Tabel 4. 18 Uji Path Analysis Stres Kerja	65
Tabel 4. 19 Uji Path Analysis Kinerja Karyawan	66
Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Hipotesis	67
Tabel 4. 21 Hasil Kuesioner Variabel Beban kerja.....	68
Tabel 4. 22 Hasil Kuesioner Budaya Organisasi	70
Tabel 4. 23 Hasil Kuesioner Stres Kerja.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Kuesioner	89
Lampiran 2 Tabulasi Data	94
Lampiran 3 Hasil Output SPSS	100
Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	120
Lampiran 5 Dokumentasi	121
Lampiran 6 Biodata Penulis	122



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Yogyakarta Sudirman. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap dengan sampel sebanyak 34 responden. Data dianalisis menggunakan *software* SPSS versi 22 dengan teknik regresi dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan terbukti memediasi pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja; Budaya Organisasi; Stres Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and organizational culture on employee performance with work stress as a mediating variable on employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Yogyakarta Sudirman. This study uses a quantitative method with data collection through questionnaires distributed to permanent employees with a sample of 34 respondents. Data were analyzed using SPSS version 22 software with regression and path analysis techniques. The results show that workload has a negative effect on employee performance, while organizational culture has a positive effect on employee performance. Work stress has a negative effect on performance and is proven to mediate the influence of workload and organizational culture on employee performance.

Keywords: Workload; Organizational Culture; Work Stress; Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara dengan populasi muslim terbesar di dunia menjadi pasar potensial bagi perbankan syariah. Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia menunjukkan pertumbuhan signifikan dalam beberapa tahun terakhir, khususnya setelah terbentuknya Bank Syariah Indonesia (BSI) melalui merger bank-bank syariah nasional yang memicu perubahan besar dalam proses kerja organisasi. Transformasi tersebut menuntut adaptasi sistem, integrasi budaya kerja, dan pencapaian target operasional yang lebih tinggi, sehingga menimbulkan beban kerja yang lebih kompleks bagi karyawan. Hal ini penting dikaji karena kinerja karyawan merupakan salah satu determinan utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Banyaknya perbankan syariah yang semakin berkembang, membuat Bank Syariah yang ada di Indonesia saling bersaing satu sama lain, dalam menciptakan produk dan layanan dengan harga yang kompetitif (Maula et al., 2020). Dengan persaingan bisnis yang ketat, banyak perusahaan menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. (Fadhilillah et al., 2023).

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi terpenting yang dapat memanfaatkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Hal inilah yang menjadikan sumber daya manusia yang unggul sangat diperlukan bagi suatu organisasi atau bisnis dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif dan menantang (Muhareni et al., 2022). Sumber daya manusia mencerminkan bagaimana kinerja yang ada di dalam sebuah organisasi tersebut. Apabila terjadi kinerja

yang menurun dikarenakan kualitas kerja dari karyawan masih belum dapat memenuhi kebutuhan tugas tujuan dari perusahaan, kualitas kerja yang dilaksanakan karyawan belum mencapai tujuan.

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan karena karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, pengendali, dan selalu berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Pikiran, perasaan, dan keinginan karyawan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Oleh karena itu perusahaan dapat menentukan beberapa faktor yaitu seberapa besar rasa cinta karyawan terhadap pekerjaan yang dibebarkannya, kenyamanan terhadap budaya organisasinya, dan seberapa besar stres yang karyawan rasakan sehingga semua faktor itu akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan (Fadhilillah et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi sarana dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajemen harus dapat merancang sumber daya perusahaan untuk menciptakan hubungan yang solid (Prayogo, 2019). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni beban kerja, budaya organisasi yang kurang baik, dan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Faktor-faktor tersebut terdapat pada penelitian (Fahmi, 2021) yang membahas bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terdapat juga pada penelitian (Adhistry et al., 2023) yang membahas bahwa stres kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memilih faktor-faktor tersebut sebagai variabel penelitian karena belum banyak peneliti yang menggabungkan variabel tersebut.

Kasmir (2016:40) mendefinisikan beban kerja (*workload*) merupakan perbandingan antara keseluruhan waktu yang digunakan dalam bekerja dengan waktu standar pekerjaan. Beban kerja yang diberikan perusahaan harus sesuai efisien dan efektifitas operasional perusahaan (Wanboko et al., 2023). Dengan memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kualitas atau kinerja karyawan pada perusahaan, baik beban

kerja fisik maupun beban kerja secara mental. Pemberian beban kerja yang efektif pada pegawai, perusahaan dapat mengetahui kemampuan dan kesanggupan karyawannya dapat menerima beban kerja yang diberikan perusahaan, dapat melakukannya secara maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi (Ekhsan, 2022).

Selain beban kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni budaya organisasi. Budaya organisasi diperlukan sebagai ciri khas Perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan konsentrasi karyawan dalam mengembangkan perusahaan. Budaya organisasi perusahaan adalah suatu kumpulan sifat, value atau nilai, karakteristik dan kebiasaan yang nantinya akan menjadi informasi bagi semua individu di dalamnya tentang bagaimana mereka harus menjalankan aktivitas sehari-harinya di dalam organisasi tersebut (Wijaya, 2022). Hal penting yang harus ada dalam definisi budaya organisasi adalah adanya suatu sistem nilai yang maknanya dirasakan oleh seluruh jajaran dengan keyakinan bahwa sistem nilai tersebut sebagai landasan perusahaan (Fadhilillah et al., 2023)

Tidak hanya itu saja, selain beban kerja dan budaya organisasi ada satu faktor lagi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah pekerjaan yaitu stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang (Sulastri & Onsardi, 2020). Sedangkan menurut Taher & Taharuddin (2024) stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja akan memberikan dampak yang negatif baik pada individu karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang mengalami stres di pekerjaan mungkin akan berdampak negatif terhadap kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini akan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia dengan mempelajari pengaruh beban kerja dan budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, yang berarti apakah stres kerja memediasi beban kerja dan budaya organisasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah. Peneliti ini akan menggabungkan empat variabel dari penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Alifah et al., 2020) yang membahas tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Dan penelitian Prayogo (2019) yang berisi tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Mediasi dalam penelitian ini diperlukan untuk memahami bagaimana hubungan antara variabel independen yaitu beban kerja dan budaya organisasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan terjadi. Dalam penelitian ini stres kerja dianggap sebagai variabel mediasi karena sifatnya yang berhubungan langsung dengan beban kerja dan budaya organisasi, sehingga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan berbagai pertimbangan peneliti memilih untuk menggabungkan ke empat variabel tersebut menjadi satu judul penelitian. Dikarenakan gap fenomena yang terjadi pada organisasi pada saat menghadapi tantangan beban kerja yang tinggi akibat target yang ketat sehingga akan mengakibatkan stres kerja dan akan menurunkan kinerja karyawan. Akan tetapi jika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik maka akan dapat membantu mengelola stres dan mendukung kinerja karyawan. Saat ini stres kerja sudah menjadi masalah umum yang terus meningkat apalagi di era modern dengan tingkat persaingan tinggi. Peneliti juga menemukan pembaharuan terhadap variabel penelitian sebelumnya dengan menggabungkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, budaya organisasi, dan stres kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi secara empiris pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor perbankan syariah, serta kontribusi

praktis dalam penyusunan strategi pengelolaan beban kerja, pembentukan budaya organisasi yang efektif, dan pengendalian stres kerja sebagai upaya peningkatan kinerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka diperoleh perumusan masalah sebagaimana berikut ini:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank syariah?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank syariah?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap stres kerja?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank syariah?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, maka arah dari riset ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh langsung antara beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di bank syariah.
2. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap beban kerja dan kinerja karyawan di bank syariah.
3. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan di bank syariah.
4. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

5. Untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada arah riset yang telah dipaparkan sebelumnya, maka manfaat dari pada riset ini, yaitu:

1. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan yang lebih mendalam terkait bagaimana beban kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dan di mediasi dengan stres kerja terkhusus pada karyawan bank syariah, meningkatkan kemampuan peneliti dalam mengolah data, dan menyusun laporan penelitian ilmiah.
2. Bagi akademisi, hasil penelitian ini akan menjadi sumber referensi atau literatur untuk pengajaran dalam mata kuliah terkait, membantu mengembangkan teori atau memperkuat teori yang relevan, dan peningkatan pemahaman mengenai dinamika organisasi yang dapat membantu pelajar memahami bagaimana berbagai faktor saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi praktisi, hasil penelitian ini memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan organisasi bagaimana beban kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, mengidentifikasi masalah terkait faktor yang dapat menyebabkan stres kerja karyawan sehingga berdampak terhadap produktivitas, memberikan dasar pengambilan keputusan yang lebih baik dalam merancang program kerja atau intervensi untuk mengurangi stres kerja.

E. Sistematika Penulisan

Struktur penulisan pada kajian penelitian ini mencakup lima bab yang saling berhubungan. Struktur penulisan ini menunjukkan gambaran umum dan rincian penelitian. Adapun sistem penulisan pada penelitian ini, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab dua berisi tentang kerangka teori yang menjelaskan teori-teori terkait yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian. Selain itu, teori dari masing-masing variabel juga dijelaskan dalam bab ini. Kemudian bab ini juga berisi tentang penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis, yaitu upaya untuk merumuskan hipotesis dengan argumen-argumen yang dibangun dari teori atau logika dan penelitian terdahulu yang relevan. Model penelitian dan kerangka teori jugadisertakan dalam bab ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Secara umum bab ini menguraikan tentang proses pelaksanaan metode, rencana dan prosedur penelitian yang dilakukan penulis untuk menjawab hipotesis penelitian. Hal-hal yang dipaparkan mulai dari jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, serta metode pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, bab empat membahas pandangan peneliti akan pantulan riser. Pada bagian bab ini terdiri dari sub bab yang memberikan deskripsi eksplorasi, terdeteksi data penelitian dan memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti.

BAB V : PENUTUP

Penutup pada segmen bab lima menyajikan kesimpulan dari hasil observasi yang dilakukan, akan dilanjutkan dengan kontribusi penelitian kepada pemangku kepentingan, penjelasan keterbatasan penelitian, dan masukan bagi peneliti selanjutnya.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan BSI KC Sudirman Yogyakarta.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres yang mereka alami. Kondisi pekerjaan di sektor perbankan yang menuntut ketepatan, kecepatan pelayanan, serta tanggung jawab besar terhadap keamanan transaksi menjadi sumber utama tekanan kerja. Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2016) bahwa beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu pemicu utama timbulnya stres kerja di tempat kerja.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap stres kerja.

Hasil ini menunjukkan, penerapan nilai-nilai budaya organisasi di BSI KC Sudirman Yogyakarta belum cukup kuat untuk menekan atau mengurangi stres kerja karyawan. Budaya kerja yang menekankan profesionalisme, kepatuhan, dan amanah memang membentuk perilaku kerja yang positif, namun masih belum mampu memberikan efek menenangkan bagi karyawan yang menghadapi tekanan tinggi dari pekerjaan operasional harian. Dengan demikian, budaya organisasi di BSI lebih berfungsi sebagai pedoman perilaku formal, belum sepenuhnya menjadi dukungan psikologis bagi karyawan.

3. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kinerja, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Karyawan yang menghadapi beban kerja berat cenderung mengalami kelelahan dan penurunan motivasi. Namun, karena karyawan BSI KC Sudirman Yogyakarta memiliki tingkat profesionalisme dan religiusitas tinggi, efek negatif tersebut masih dapat ditekan sehingga kinerja tidak menurun secara drastis.

4. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat, meskipun pengaruhnya belum signifikan secara statistik. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk disiplin, loyalitas, dan tanggung jawab kerja. Namun, di BSI KC Sudirman Yogyakarta, implementasi budaya organisasi masih belum sepenuhnya diinternalisasi oleh seluruh karyawan dalam perilaku kerja sehari-hari.

5. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami, semakin rendah kinerja karyawan, meskipun hubungan tersebut belum signifikan secara statistik. Karyawan yang mengalami tekanan psikologis cenderung mengalami penurunan fokus, semangat, dan efektivitas kerja. Namun, karena karyawan BSI memiliki dukungan sosial dan spiritual yang kuat, stres kerja masih dapat dikelola pada tingkat yang wajar sehingga tidak menurunkan produktivitas secara signifikan.

6. Stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun beban kerja meningkatkan stres kerja, namun stres tersebut tidak cukup besar untuk menurunkan kinerja karyawan BSI KC Sudirman Yogyakarta. Karyawan dengan pengalaman kerja panjang (67,65% bekerja 10 tahun) mampu mengelola

stres dan mempertahankan kualitas layanan, sehingga efek mediasi tidak terbentuk.

7. Stres kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi di BSI KC Sudirman Yogyakarta yang cukup kuat dan stabil berbasis nilai-nilai syariah dan kedisiplinan tidak menjadi sumber stres bagi pegawai. Sebaliknya, budaya tersebut justru memberikan kenyamanan kerja sehingga tidak berkontribusi terhadap stres maupun perubahan kinerja. Karena kedua hubungan awal tidak signifikan, maka stres kerja tidak dapat menjadi perantara (mediator).

Secara keseluruhan, hasil penelitian pada karyawan BSI KC Sudirman Yogyakarta menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap stres kerja, sementara budaya organisasi dan stres kerja belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun arah hubungan antar variabel menunjukkan pola yang logis, di mana beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan beban kerja tanpa pengelolaan stres yang efektif akan menurunkan kinerja, tetapi penerapan budaya organisasi yang kuat dan mendukung kesejahteraan karyawan berpotensi meningkatkan kinerja dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, implementasi kebijakan di BSI KC Sudirman Yogyakarta harus difokuskan pada penyesuaian beban kerja, penguatan budaya kerja berbasis nilai syariah, serta pengelolaan stres kerja yang terukur agar keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan dapat tercapai secara berkelanjutan.

B. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilakukan dengan hati-hati dan menggunakan metode analisis yang sesuai, namun tetap memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya.

1. Ruang lingkup penelitian yang terbatas.

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan BSI KC Sudirman Yogyakarta, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke seluruh cabang BSI atau lembaga perbankan syariah lainnya. Setiap kantor cabang memiliki karakteristik organisasi, sistem kerja, dan tekanan pekerjaan yang berbeda, sehingga variabel stres dan kinerja dapat bervariasi secara kontekstual.

2. Jumlah responden yang relatif sedikit.

Penelitian ini melibatkan 34 responden, jumlah yang masih terbatas untuk menggambarkan keseluruhan populasi karyawan BSI. Jumlah responden yang kecil dapat memengaruhi kekuatan statistik dan generalisasi hasil penelitian, sehingga temuan yang diperoleh lebih bersifat indikatif daripada konklusif.

3. Variabel penelitian yang terbatas.

Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen utama, yaitu beban kerja, budaya organisasi, dan stres kerja, dalam menjelaskan kinerja karyawan. Padahal, faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja juga berpotensi memengaruhi kinerja, namun belum dimasukkan dalam model penelitian.

4. Data yang bersifat subjektif.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala persepsi, sehingga hasilnya sangat bergantung pada kejujuran dan subjektivitas responden. Kondisi emosional atau persepsi sementara karyawan pada saat pengisian kuesioner mungkin memengaruhi hasil penilaian terhadap beban kerja, stres, dan kinerja.

5. Aspek waktu penelitian yang terbatas.

Penelitian ini dilakukan pada satu periode waktu tertentu (*cross-sectional study*), sehingga belum dapat menangkap perubahan kondisi beban kerja, stres, dan kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Faktor musiman seperti periode pelaporan keuangan atau bulan sibuk nasabah juga dapat memengaruhi tingkat stres kerja yang tidak tercermin dalam hasil penelitian.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas objek penelitian ke beberapa kantor cabang BSI di wilayah Yogyakarta atau bahkan di luar daerah agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat. Menambah jumlah responden agar hasil analisis menjadi lebih representatif dan signifikan secara statistik. Menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebagai faktor yang dapat memengaruhi stres dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor penentu kinerja di lembaga keuangan syariah. Menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods) dengan wawancara mendalam agar data kuantitatif dapat dilengkapi dengan penjelasan kualitatif yang lebih kaya. Melakukan penelitian longitudinal, yaitu dengan mengamati perubahan tingkat stres dan kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu untuk memahami dinamika psikologis karyawan secara lebih akurat.

2. Saran bagi Karyawan BSI KC Sudirman Yogyakarta

Karyawan diharapkan dapat lebih mengelola waktu dan tekanan kerja secara efektif dengan menerapkan manajemen prioritas dan teknik pengelolaan stres sederhana, seperti relaksasi, komunikasi terbuka dengan atasan, serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, karyawan perlu menumbuhkan kesadaran spiritual dan profesionalisme kerja, sesuai nilai-nilai Islami yang menjadi landasan BSI, agar stres kerja dapat ditekan dan semangat kerja tetap terjaga. Dengan membangun sikap tangguh (resilience) terhadap tekanan pekerjaan, karyawan dapat

meningkatkan kinerja sekaligus menjaga kesehatan mental di lingkungan kerja yang kompetitif.

3. Bagi Manajemen BSI KC Sudirman Yogyakarta

Pihak manajemen diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia. Dengan melakukan pengaturan ulang beban kerja secara proporsional, menyesuaikan target dengan kapasitas dan pengalaman setiap karyawan agar tidak menimbulkan kelebihan beban dan stres yang berlebihan. Meningkatkan penerapan budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan psikologis, bukan hanya produktivitas. Misalnya, melalui kegiatan internalisasi nilai amanah, profesional, dan pelayanan prima dengan cara yang lebih interaktif, seperti pelatihan motivasi dan pembinaan spiritual. Menyediakan program manajemen stres yang berkelanjutan, seperti pelatihan pengelolaan stres, employee gathering, kegiatan olahraga, dan forum komunikasi antarpegawai, agar karyawan memiliki ruang untuk menyalurkan tekanan emosional secara positif. Mengembangkan gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif, di mana pimpinan lebih aktif memberikan umpan balik positif, mendengarkan keluhan karyawan, serta memberikan penghargaan bagi pencapaian kerja. Melakukan evaluasi rutin terhadap tingkat stres dan kinerja karyawan, misalnya dengan survei internal setiap enam bulan, agar pihak manajemen dapat mendeteksi masalah sejak dini dan menyesuaikan kebijakan secara cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., & Dwiyantri, F. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Stress Kerja , Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148.
- Alfi, M., & Ghafar, B. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Universitas Jember). *Indonesian Journal Of Sharia Economics, Business, And Halal Studies*, 1(1), 34–45.
- Alifah, Y. F., Lamidi, L., Lamidi, L., Sunarso, S., & Sunarso, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Surakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(1), 62–73.
<https://doi.org/10.33061/Jeku.V20i1.4369>
- Aprilda, G., Suryani, A., & Akbar, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3472–3484. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V23i3.4431>
- Arsita, Suharto, P. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kc Jember Sudirman Selly). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 79–91.
- Asri Ayu Adisti, Ni Nyoman Sawitri, Dovina Navanti, Hapzi Ali, M. A. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Energi Entelemi Indonesia. *Humanitis: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis Vol. 2 No. 8 Agustus 2024, Hal. 923-942 E-Issn:*, 2(8), 923–942.
- Azkiya, B. M., Tanjung, H., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh Kinerja Karyawan , Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Nasabah Bank

- Syariah Indonesia : Studi Riset Bank Syariah Indonesia Kcp Citeureup. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 1. 5(1), 84–95.*
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). *Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later. Book, 25–53.*
- Batubara, G. S., Abadi, F., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Unggul, U. E. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(11), 2483–2496.*
- Fachruddin, R., Labok, C. S., & Saputra, M. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bank Syariah Indonesia, Kc Aceh Diponegoro Rudy. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 8, 43–49.*
- Fadhilillah, H., Kholidah, H., & Hijriah, H. Y. (2023). *Pengaruh Kompensasi, M. Dan B., Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “X” Di Surabaya. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9(01), 646, & 655. (2023). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “ X ” Di Surabaya. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9(01), 646–655.*
- Fadude, Tawas, P. (2019). *Kinerja Karyawan Pt . Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung The Influence Of Leadership , Organizational Culture And Competence On Employee Performance In Pt . Bank Syariah Mandiri Branch Bitung. 7(1), 31–40.*
- Fahmi, (2021). (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(1), 52–67.*
- Fauzief, Y. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, Volume Iii No. 3/2021 Hal: 680-687, Iii(3), 680–687.*
- Masruri, E. (2022). *Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Oleh: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1).*
- Maula, L., Sobrun Jamil, A., Mujtaba Mitra Zuana, M., Pesantren Abdul Chalim Mojokerto, I. K., Kunci, K., Organisasi Islami, B., Karyawan, K., & Karyawan,

- K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Al-Tsiqoh : Jurnal Ekonomi Dan Dakwah Islam*, 5(1), 80–91.
- Maza, R. El, Afrida, Y., Fahmi, R., & Syahrul, L. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan Syariah: (Sebuah Tinjauan Literatur). *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 6(1), 139–158.
- Muhammad Taher, & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63–75. <https://doi.org/10.20527/Mb3rmv16>
- Muhareni, I., Rusdi, M., & Mar, B. 2022. (2022). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al Huwiyah Journal Of Woman And Children Studies*, 2.
- Musfiroh, M. F. S., Hinawati, T., & Swasti, D. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Unsiq*, 9(2), 151–159. <https://doi.org/10.32699/Ppkm.V9i2.2612>
- Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 42–54. <https://doi.org/10.56473/Bisma.V3i2.83>
- Nabilla Anibka Mahestri, Dana Rizky Kurniawan, W. M. (2011). Pengaruh Etika Bisnis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Industri Telekomunikasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 481–486.
- Nasher, Soraya, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja , Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pelindo Jasa Maritim Kota Makassar. *Journal Of Management*, 8(1), 1346–1361.
- Nurhandayani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.58765/Ekobil.V2i1.84>

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.618>
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496.
- Prasetyo, M. &. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis Vol. 4 No. 2 Desember-Maret 2021 Issn 2597-503x*, 4(2).
- Prayogo, 2019. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt Telkom Indonesia Witel Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(156), 496–506.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal Of Management And Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/Jmdb.V1i1.26>
- Saifudin, B. (2021). <https://doi.org/10.22373/Jimebis.V2i1.191> Available Online At. *Jimebis – Scientific Journal Of Students Islamic Economics And Business*, 2, 8–17.
- Santoso, Adriansyah, Simatupang, Joyusumarto, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, Vol.10, No.02, 8114.
- Soima, Syahrani, S. L. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Cakrawala – Repositori Imwi | Volume 6, Nomor 3, 6*, 923–933.
- Subroto. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 129. <https://doi.org/10.30596/Jimb.V18i2.1397>

- Sulastrri, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 2, 83–98.
- Wanboko, S. H., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(02), 364–374. <https://doi.org/10.35794/Emba.V11i02.48451>
- Wardani, M. I., & Mujanah, S. (2023). *Organizational Culture, Job Satisfaction, And Work Motivation On Employee Performance : Literature Review*. Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA), 528–537.
- Widianto, T., & Supriyono, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 3(2), 52–59. <https://doi.org/10.36587/Probank.V3i2.379>
- Wijaya, 2022. (2022). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(8.5.2017), 2003–2005.
- Yanita, I. &. (2021). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 85–96.
- Yuni Indriani^{1*}, Kiki Joesyiana², E. O. L. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan Pt Bank Nagara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuhah*. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(November), 287–297.