BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo yang berjumlah 40 orang dilihat dari aspek jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

Tabel 5. 1 : Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	19	47%
	Perempuan	21	53%
Total		40	100%
Rentang Usia	18 - 25 Tahun	3	7%
	25 - 30 Tahun	20	50%
	30 - 35 Tahun	10	25%
	> 35 Tahun	7	18%
Total		40	100%
Pendidikan Terakhir	SMA	0	0%
	S1	38	95%
	S2	2	5%
	S3	0	0%
Total		40	100%
Lama Bekerja	< 5 Tahun	13	33%
	6 - 10 Tahun	20	50%
	> 10 Tahun	7	18%
Total		40	100%

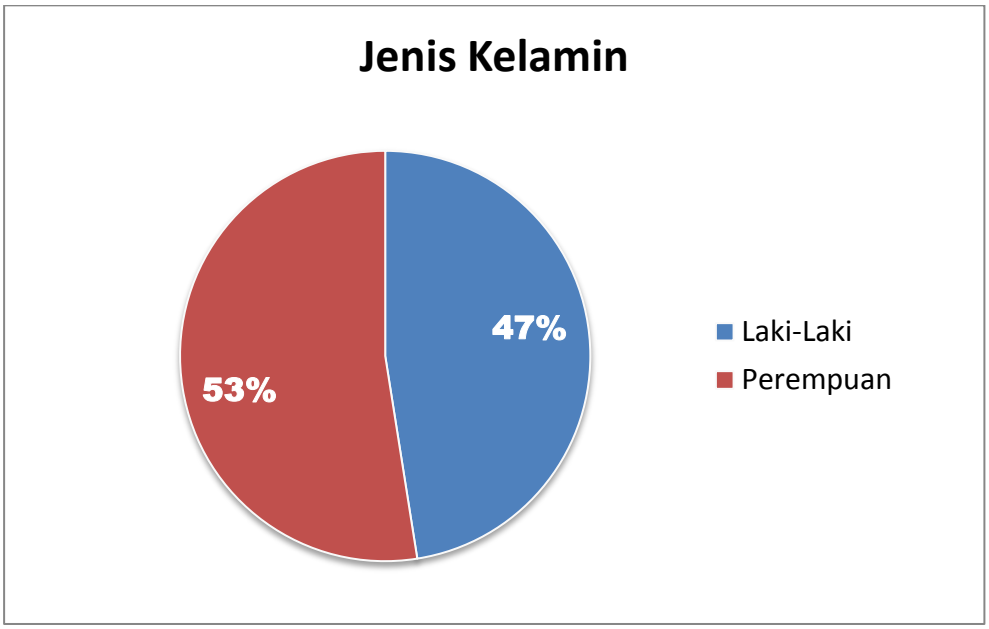
Sumber : Hasil olah data primer, 2023

5.1.1 Jenis Kelamin

Pada gambar 5.1 dijelaskan distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dari kuesioner yang diberikan kepada 40 orang

karyawan pada Bank Syariah Indonesia, karekteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 5. 1 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

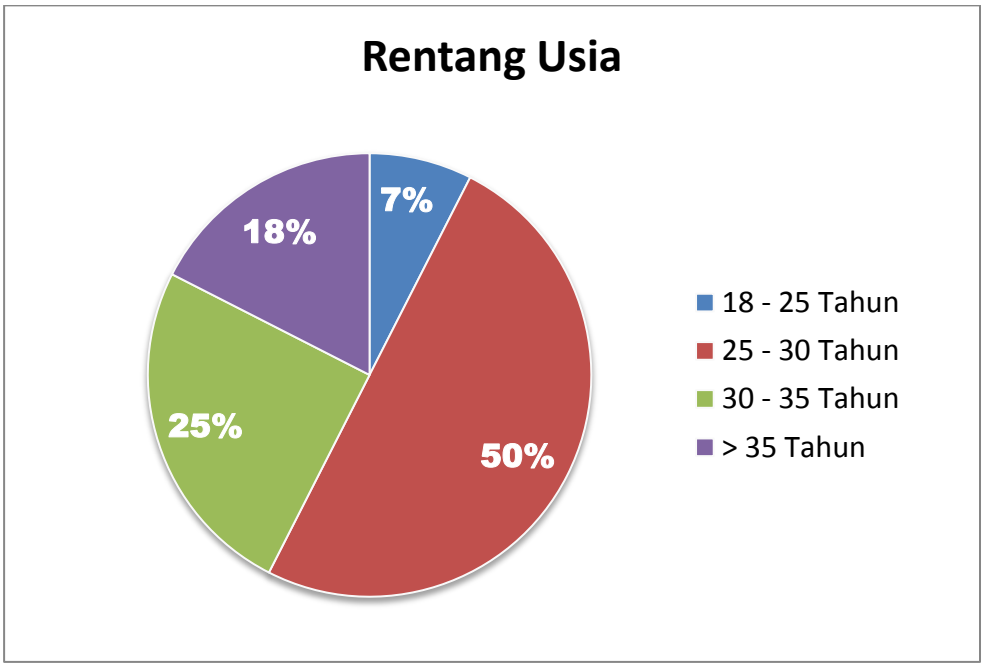


Penelitian ini didominasi oleh reponden yang berjenis kelamin perempuan 53% dengan frekuensi 21 orang dari keseluruhan sampel. Dari karakteristik responden jenis kelamin perempuan dimana telah mewakili variabel penelitian dan sudah dipenuhi yang mana dengan artian menunjukkan bahwa pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo dalam pekerjaannya lebih banyak pada proses jasa yang mana pekerjaan tersebut mengutamakan sebagian besar pekerjaan perempuan karena lebih mampu untuk berkomunikasi dengan baik dan bisa lebih dekat dengan nasabah. Kemudian juga selain itu, tenaga kerja laki-laki dalam perusahaan ini dapat membantu pekerjaan seperti mendampingi dan membantu karyawan perempuan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

5.1.2 Usia Responden

Pada gambar 5.2 dijelaskan distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dan hasil kuesioner yang diberikan kepada 40 orang karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo, dapat diketahui usia responden dari gambar berikut :

Gambar 5. 2 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia



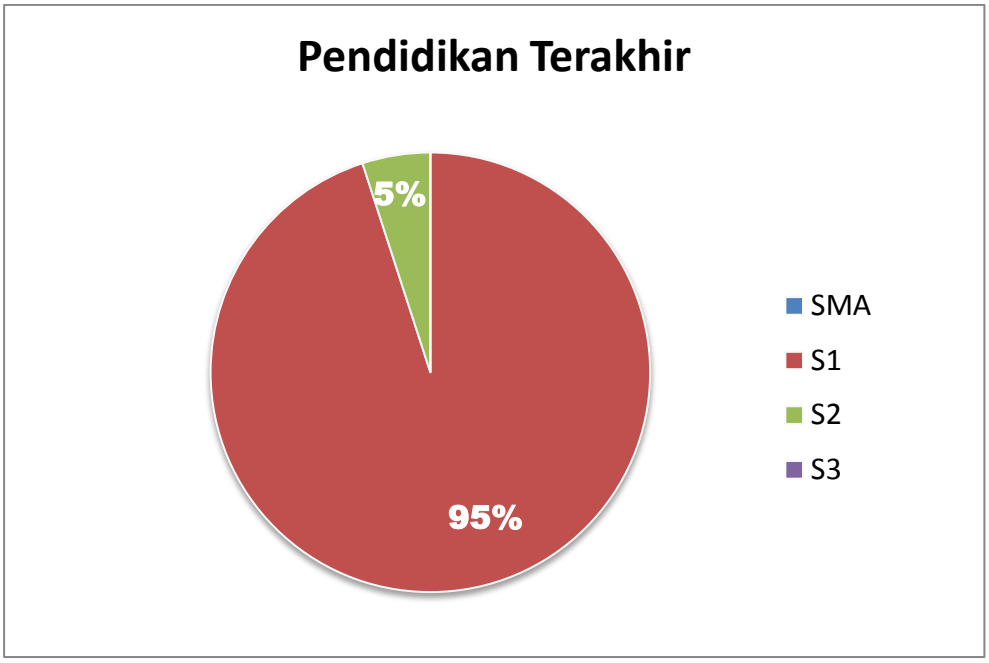
Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Menunjukkan bahwa responden karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo dari karekteristik usia responden dimana telah mewakili variabel penelitian dan sudah dipenuhi yang mana berdasarkan usia yang mendominasi adalah 50% partisipan atau sebanyak 20 orang. Usia produktif merupakan usia kerja yang bisa menghasilkan barang serta jasa. Kemudian dalam bidang kesehatan dapat digolongkan kelompok yang berusia kurang dari 45 tahun merupakan tahap kedewasaan dan merupakan puncak dari karir seorang pekerja. Maka dalam faktor usia yang sangat produktif ini yang kemudian dapat menunjang dan mengembangkan potensi yang dimiliki seorang pekerja untuk lebih maju dalam menjalankan pekerjaannya.

5.1.3 Pendidikan Terakhir

Pada gambar 5.3 dijelaskan distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 40 orang karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr Sutomo, berdasarkan distribusi tingkat pendidikan, rincian jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 5. 3 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan



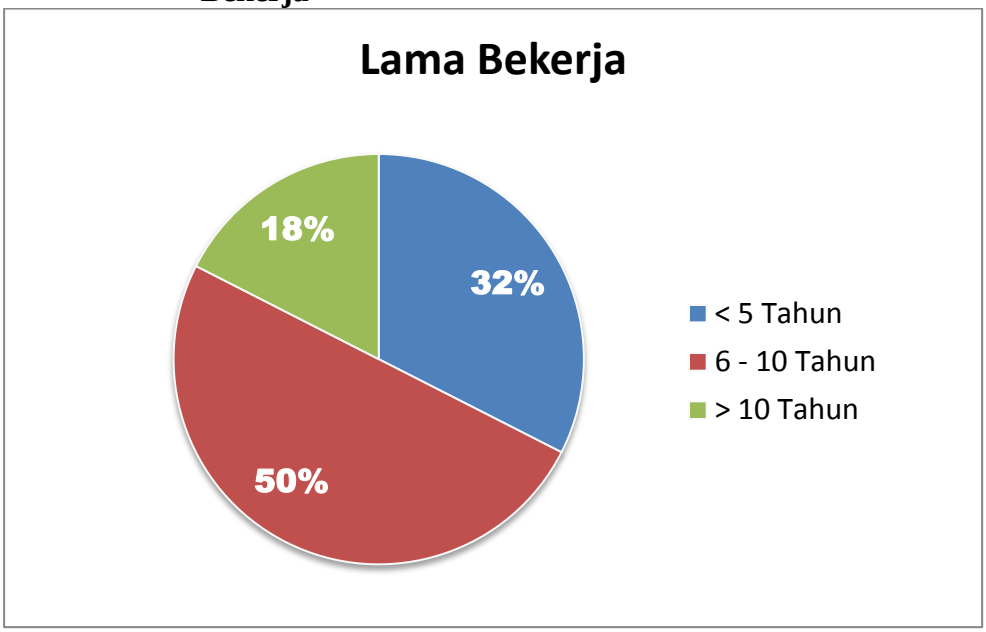
Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Menunjukkan mayoritas karyawan dalam penelitian ini yaitu responden karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr Sutomo mayoritas berpendidikan terakhir Starta 1 (S1) sebanyak 95% dengan frekuensi 38 orang. Dalam karakteristik responden berdasarkan pendidikan dimana telah mewakili variabel penelitian dan sudah dipenuhi yang mana berarti bahwa karyawan yang bekerja di Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr Sutomo memiliki karyawan yang berpendidikan S1 dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sudah memenuhi kriteria karyawan yang dimiliki seperti *soft skill* maupun *hard skill* yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk masuk ke dunia kerja yang hasilnya mereka dapat ikut bersaing dalam dunia kerja yang hasilnya mereka ikut bersaing dalam dunia kerja yang kemudian akan meningkatkan kinerja dari lulusan tersebut.

5.1.4 Lama Bekerja

Berdasarkan distribusi lama bekerja, rincian jumlah karyawan berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 5. 4 : Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Hasil olah data primer, 2023

Kemudian menunjukkan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini telah bekerja selama 6-10 tahun terdiri dari 50%. Dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dimana telah mewakili variabel penelitian dan sudah dipenuhi yang mana hal tersebut dikarenakan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr Sutomo masih masuk dalam kategori baru.

5.2 Deskripsi Operasional Variabel

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yaitu beban kerja, kinerja karyawan dan stres kerja. Analisis deskriftif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk diolah. Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5.

5.2.1 Beban Kerja (X)

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel beban kerja dari kuesioner yang diberikan kepada 40 orang karyawan pada Bank Syariah

Indonesia KCP Jambi Dr Sutomo, maka jawaban terkait beban kerja akan diuraikan seperti yang terlihat pada tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5. 2 : Beban Kerja

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Total Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
Target yang Harus Dicapai								
1	Target pekerjaan yang diberikan oleh pihak pimpinan sesuai dengan kemampuan karyawan.	0	0	16	13	11	40	Tinggi
Skor		0	0	48	39	55	142	
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target denganl tepat waktu.	0	0	9	13	18	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	27	52	90	169	
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan pimpinan	0	0	5	19	16	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	15	75	80	170	
Rata-rata dimensi							160	Tinggi
Kondisi Pekerjaan								
4	Kondisi pekerjaan pada perusahaan ini sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan.	0	0	7	19	14	40	Tinggi
Skor		0	0	21	76	70	167	
5	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.	0	0	10	15	15	40	Tinggi
Skor		0	0	30	60	75	165	
6	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	0	0	3	21	16	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	9	84	80	173	
7	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam	0	0	2	20	18	40	Tinggi

	menyelesaikan pekerjaan.							
Skor		0	0	6	80	90	176	
Rata-rata dimensi							146	Tinggi
Penggunaan Waktu Kerja								
8	Saya mampu menggunakan waktu bekerja saya di kantor dengan baik dan maksimal.	0	0	10	12	18	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	30	48	90	168	
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu	0	0	1	19	20	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	3	76	100	179	
10	Jikal ada pekerjaan yang belum saya selesaikan saya selalu lembur.	0	0	8	11	21	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	24	44	105	173	
11	Waktu yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.	0	0	5	17	18	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	15	68	90	173	
Rata-rata dimensi							173	Sangat Tinggi
Standar Pekerjaan								
12	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas masing-masing.	0	0	9	12	18	40	Tinggi
Skor		0	0	27	48	72	147	
13	Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai denganl ketentuan dan peraturan perusahaan yangl ditetapkan	0	0	1	22	17	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	3	88	85	176	
14	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.	0	0	4	16	20	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	12	64	100	176	
Rata-rata dimensi							166	Sangat Tinggi

Rata-rata Keseluruhan	204.5	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat bahwa beban kerja menunjukkan total skor sebesar 204.5 dengan kategori sangat tinggi. Untuk jawaban responden mengenai variabel beban kerja pada kriteria sangat tinggi yaitu ada 9, untuk indikator yang sangat tinggi berkaitan dengan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu, dengan nilai skor 179. Sedangkan untuk jawaban responden mengenai beban kerja pada tinggi yaitu ada 5, untuk indikator terkecil berkaitan dengan Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perusahaan yang ditetapkan dengan nilai skor 176.

5.2.2 Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel kinerja karyawan dari kuesioner yang diberikan kepada 40 orang karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr Sutomo, maka jawaban terkait beban kerja akan diuraikan seperti yang terlihat pada tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5. 3 : Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
Kualitas Kinerja								
1	Karyawan selalu memperhatikan kualitas hasil tiap pekerjaan	0	0	5	17	18	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	15	68	90	173	
2	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasl dan fungsi	0	0	6	16	18	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	18	64	90	172	
3	Cermat dan teliti dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0	0	7	13	20	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	21	52	100	173	

Rata-rata dimensi							174	Sangat Tinggi
Kuantitas Kerja								
4	Selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun banyak sedikit	0	0	8	17	15	40	Tinggi
Skor		0	0	24	68	75	167	
5	Menyelesaikan pekerjaan yang banyak namun dengan ketelitian tinggi	0	0	3	13	24	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	9	52	120	181	
6	Memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	0	0	8	14	18	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	24	56	90	170	
Rata-rata dimensi							173	Sangat Tinggi
Ketepatan waktu								
7	Selalu meyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan	0	0	7	12	21	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	21	48	105	174	
8	Menyelesiakan pekerjaan yang diberikan	0	0	6	15	19	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	18	60	95	173	
9	Selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal	0	0	11	14	15	40	Tinggi
Skor		0	0	33	56	75	164	
Rata-rata dimensi							170	Sangat Tinggi
Rata-rata keseluruhan							172	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan menunjukkan total skor sebesar 172 dengan kategori sangat tinggi. Untuk jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan pada kriteria sangat tinggi yaitu ada 9, untuk indikator yang sangat tinggi berkaitan dengan

Menyelesaikan pekerjaan yang banyak namun dengan ketelitian tinggi, dengan nilai skor 181. Sedangkan untuk jawaban responden mengenai beban kerja pada tinggi yaitu ada 2, untuk indikator terkecil Selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal dengan nilai skor 164.

5.2.3 Stres Kerja (Z)

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel stres kerja dari kuesioner yang diberikan kepada 40 orang karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr Sutomo, maka jawaban terkait stres kerja akan diuraikan seperti yang terlihat pada tabel 5.4 sebagai berikut :

Tabel 5. 4 : Stres Kerja

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
Tuntutan Tugas								
1	Saya merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja	0	0	7	13	20	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	21	53	100	174	
2	Sarana dan prasarana dikantor sudah tersedia memadai	0	0	7	14	19	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	21	56	95	172	
Rata-rata dimensi							173	Sangat Tinggi
Tuntutan Peran								
3	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	0	0	8	14	18	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	24	56	90	170	
4	Peran yang saya terima di kantor ini sering bertentangan satu sama lain	0	0	8	13	19	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	24	52	95	171	
Rata-rata dimensi							170,5	Sangat Tinggi
Tuntutan antar pribadi								
5	Saya merasa tidak mampu bekerja	0	0	9	14	17	40	Sangat Tinggi

	secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain							
Skor		0	0	27	56	85	168	
6	Keberhasilan karyawan lain menjadi persaingan dikantor	0	0	11	14	15	40	Tinggi
Skor		0	0	33	56	75	164	
Rata-rata dimensi							166	Tinggi
Struktur Organisasi								
7	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja.	0	0	8	12	20	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	24	48	100	172	
8	Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan karir	0	0	9	11	20	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	27	44	100	171	
Rata-rata dimensi							171.5	Sangat Tinggi
Kepemimpinan Organisasi								
9	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya	0	0	6	16	18	40	Sangat Tinggi
Skor		0	0	18	64	90	172	
10	Pimpinan menjelaskan tugas dan fungsi-fungsi masing karyawan	0	0	11	13	16	40	Tinggi
Skor		0	0	33	52	80	165	
Rata-rata dimensi							168.5	Sangat Tinggi
Rata-rata keseluruhan							169.9	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa beban kerja menunjukkan total skor sebesar 174 dengan kategori sangat tinggi. Untuk jawaban responden mengenai variabel beban kerja pada kriteria sangat tinggi yaitu ada 9, untuk indikator yang sangat tinggi berkaitan dengan Saya merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja, dengan nilai skor 174. Sedangkan untuk

jawaban responden mengenai beban kerja pada tinggi yaitu ada 2, untuk indikator terkecil berkaitan dengan Keberhasilan karyawan lain menjadi persaingan dikantor dengan nilai skor 164.

5.3 Analisis Data

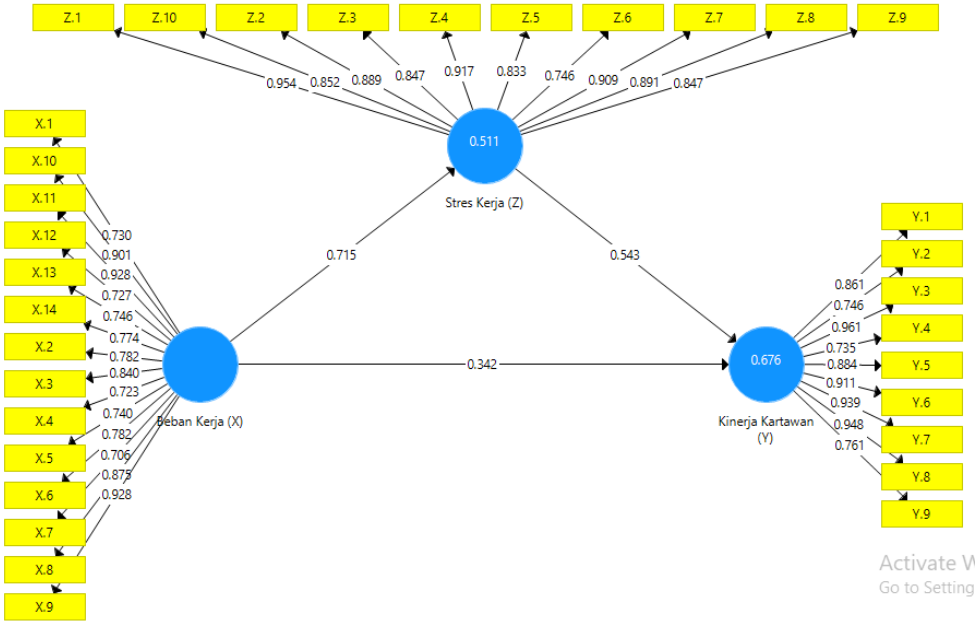
5.3.1 Uji Outer Model

Untuk memastikan bahwa model pengukuran layak untuk dijadikan pengukuran valid dan reliable maka dilakukan analisa outer model. Analisa outer model ini dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dalam menguji outer model yang dilakukan dengan tiga kriteria pengukuran dalam menganalisa data menggunakan SmartPLS, yaitu Convergent Validity, Reliability, dan DiscriminantValidity.

1. Uji Convergent Validity

   Menilai outer model yang pertama yaitu dengan Convergent Validity, Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan spftware SmartPLS 3. Ukuran reflektif individu dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang diukur, untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loding 0,5 – 0,6 dianggap cukup memadai, pada penelitian ini menggunakan 0,5.

Gambar 5. 5 : Model Hubungan Antar Variabel



Sumber : Data Diolah SmartPLS 3, 2023

Tabel 5. 5 : Outer Loading

	Beban Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (Z)
X.1	0.730		
X.2	0.782		
X.3	0.840		
X.4	0.723		
X.5	0.740		
X.6	0.782		
X.7	0.706		
X.8	0.875		
X.9	0.928		
X.10	0.901		
X.11	0.928		
X.12	0.727		
X.13	0.746		
X.14	0.774		
Y.1		0.861	
Y.2		0.746	
Y.3		0.961	
Y.4		0.735	
Y.5		0.884	
Y.6		0.911	
Y.7		0.939	
Y.8		0.948	
Y.9		0.761	
Z.1			0.954
Z.2			0.889
Z.3			0.847
Z.4			0.917
Z.5			0.833
Z.6			0.746

Z.7			0.909
Z.8			0.891
Z.9			0.847
Z.10			0.852

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan gambar 5.5 dan tabel 5.5 bahwa hasil perhitungan model ketiga dianggap telah reliable, karena seluruh loading faktor berada di atas 0,70.

2. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk menetapkan validitas konvergen pada level konstruk. Ketentuan dalam model pengukuran (outer model) bahwa AVE dianggap telah memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih besar dari 0.50. Hasil nilai AVE yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. 6 : Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Beban Kerja (X)	0.644	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.748	Valid
Stres Kerja (Z)	0.757	Valid

Sumber : SmartPLS 3, 2023

Tabel 5.6 diatas menunjukan bahwa semua nilai AVE berada di atas >0.5 dimana AVE masing-masing konstruk dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa konstruk telah memadai uji validitas pada tahap konvergen.

3. Uji Discriminant Validity

Pengujian validitas discriminant dapat dinilai dari hasil nilai cross loding tiap indikator pertama terhadap variabel. Pada penelitian ini nilai acua yang digunakan adalah diatas 0.7. Dapat dilihat pada tabel 5.5 semua nilai cross loading tiap indikator diatas 0.7. Selain itu uji validitas discriminant dapat dilihat dari nilai-nilai cross loading indikator suatu kontruk lebih besar dari nilai cross loading konstruk tersebut terhadap konstruk lain.

Tabel 5. 7 : Cross Loading

No	Beban Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (Z)
X.1	0.730	0.495	0.507
X.2	0.901	0.717	0.778
X.3	0.928	0.581	0.599
X.4	0.727	0.517	0.534
X.5	0.746	0.532	0.484
X.6	0.774	0.464	0.443
X.7	0.782	0.575	0.599
X.8	0.840	0.516	0.505
X.9	0.723	0.515	0.518
X.10	0.740	0.712	0.675
X.11	0.782	0.539	0.465
X.12	0.706	0.635	0.444
X.13	0.875	0.602	0.672
X.14	0.928	0.673	0.642
Y.1	0.655	0.861	0.705
Y.2	0.668	0.746	0.574
Y.3	0.662	0.961	0.724
Y.4	0.517	0.735	0.505
Y.5	0.691	0.884	0.715
Y.6	0.677	0.911	0.683
Y.7	0.637	0.939	0.743
Y.8	0.621	0.948	0.680
Y.9	0.526	0.761	0.746
Z.1	0.752	0.773	0.954
Z.2	0.603	0.662	0.852
Z.3	0.586	0.655	0.889
Z.4	0.525	0.644	0.847
Z.5	0.760	0.748	0.917
Z.6	0.493	0.590	0.833
Z.7	0.526	0.761	0.746
Z.8	0.709	0.665	0.909
Z.9	0.645	0.705	0.891
Z.10	0.543	0.602	0.847

Sumber : SmartPLS 3. 2023

Berdasarkan tabel 5.7 perbandingan nilai cross loading >0.7 dan nilai cross loading dari indikator suatu konstruk lebih besar dari nilai cross loading indikator konstruk tersebut terhadap konstruk lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator

yang digunakan pada penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

5.3.2 Uji Reability

Uji composite reliability dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat di percaya untuk digunakan. Seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai loadingnya diatas 0.70. Nilai composite reliability masing-masing variabel dapat dilihat pada tabeli berikut :

Tabel 5. 8 : Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpa	Keterangan
X	0.962	Reliabel	0.956	Reliabel
Y	0.964	Reliabel	0.956	Reliabel
Z	0.969	Reliabel	0.964	Reliabel

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 5.8 hasil uji composite reliability Cronbach Alpa menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai composite reliability lebih dari 0.70.

5.3.3 Evaluasi Inner Model

Pengujian dan pengevaluasian inner model dilakukan untuk hipotesis atas pengaruh variabel eksogen terhadap variabel variabel endogen dengan melalukan perbandingan antara hasil nilai p value dari koefisien jalur (path coefficient) dengan taraf signifikan a = 0.05. Pengujian dapat dilakukan sangat signifikan apabila p value lebih kecil atau sama dengan 0.50 (p value $\leq$ 0.05) atau menggunakan nilai t value yaitu 1.96.

Pengujian model struktual dalam analisis SEM-PLS menggunakan SmartPLS 3 yaitu koefisien determinan (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel terkait. Keofisien determinan adalah ukuran kemampuan gabungan variabel laten eksogen memprediksi konstruk variabel endogen, artinya keofisien mewakili jumlah

varian dalam konstruksi endogen yang dijelaskan oleh semua konstruksi eksogen yang terkait dengannya. Nilai R^2 berkisaran dari 0 hingga 1, dengan level yang lebih tinggi menunjukkan level akurasi prediksi yang lebih tinggi seperti halnya tegresi berganda, koefisien determinan yang telah disesuaikan (Adjusted R^2) digunakan sebagai kriteria untuk menghindari bias terhadap model yang kompleks. Kriteria untuk dimodifikasi sesuai dengan jumlah konstruksi variabel eksogen.

1. **R Square dan Adjusted R-Square**

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variavel laten dependen. Berikut merupakan tabel hasil estimasi R-Square dengan menggunakan SmartsPLS 3

Tabel 5. 9 : Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.676	0.658
Stres Kerja (Z)	0.511	0.498

Sumber : Pengelolahan data dengan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabel kinerja karyawan sebesar 0.676 dengan nilai adjusted R-Square 0.658. nilai R-Square dari variabel kinerja karyawan yaitu 0.676 atau sebesar 67.6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan stres kerja sebesar 67.6% sedangkan sisanya sebesar 32.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini. Menurut Chin (1998) nilai R-Square dikategorikan kiat akan lebih dari 0.67, moderat jika lebih dari 0.33 tetapi lebih rendah dari 0.67, dan lemah jika lebih dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.33. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel konstruk eksogen X dan Z mempengaruhi Y sebesar 0.676 atau 67.6%. Oleh karena itu nilai R-Square lebih dari 67% maka pengaruh konstruk eksogen X dan Z terhadap Y termasuk kuat.

Selanjutnya dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabel stres kerja (Z) sebesar 0.511 dengan nilai adjusted R-Square 0.498. nilai R-Square dari variabel stres kerja yaiyu 0.511 atau sebesar 51.1%. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja

sebesar 51.1%, sedangkan sisanya sebesar 48.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini, Maka dapat dijelaskan bahwa variabel konstruk eksogen X mempengaruhi Z sebesar 0.511 atau 51.1%. Oleh karena itu nilai R-Square kurang dari 67% maka pengaruh konstruk eksogen X terhadap Z termasuk lemah.

2. **Q Square**

Suatu model dianggap mempunyai nilai predictive yang relevan jika nilai Q square lebih besar dari 0 (> 0). Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus sebagai berikut. Nilai predictive-relevance diperoleh dengan rumus :

$Q2 = 1 – (1- R1^2) (1 - R2^2)$

$Q2 = 1 – (1- 0.676^2) (1 – 0.511^2)$

$Q2 = 1 – (1- 0.456) (1 – 0.261)$

$Q2 = 1 – (0.544) (0.739)$

$Q2 = 1 – 0.401$

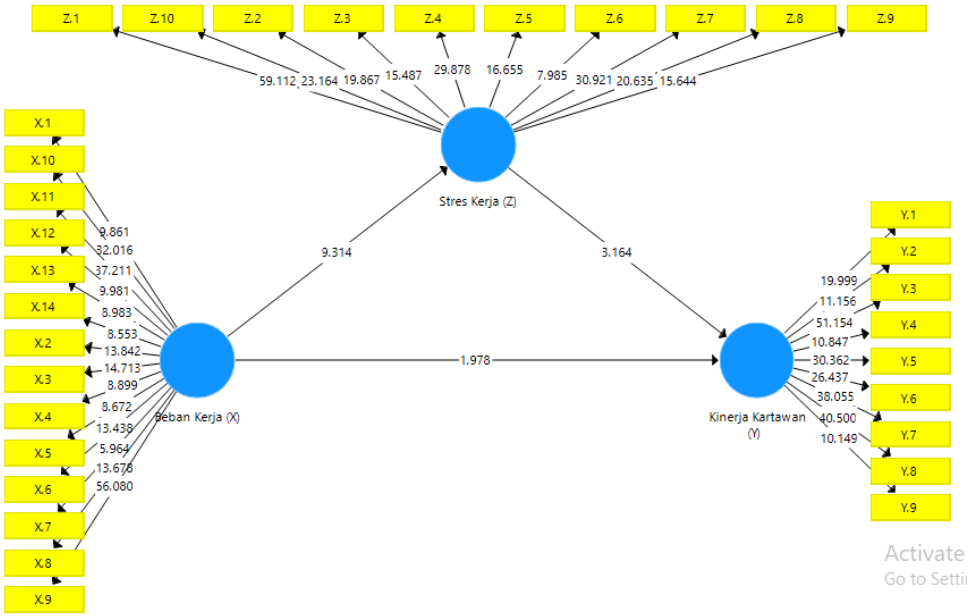
$Q2 = 0.598$

Hasil perhitungan Q square pada penelitian ini adalah 0.598 atau 58.8 persen. Hal ini bearti model dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan variabel endogen.

3. **Pengujian Hipotesis**

Dalam pengujian hipotesis (bootstrapping) ini akan menganalisis apakah antara variabel independen terhadap variabel dependen terhadap pengaruh yang signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat pathcoeficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikan t statistik. Signifikansi parameter akan memberikan informasi tentang hubungan antar variabel penelitian. Dalam penelitian ini nilai signifikan yang digunakan (two-tailed) t-value 1.96 (signifikansi level = 5%). Tabel 5.10 memberikan output estimasi untuk pengujian model structural.

Gambar 5. 6 : Bootstrapping



Sumber : Data Diolah SmartPLS 3, 2023

Tabel 5. 10 : Dirrect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T Statistik (/O/ STDEV/)	P Value
Beban kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.342	0.344	0.173	1.978	0.048
Beban Kerja (X) -> Stres Kerja (Z)	0.715	0.729	0.077	9.314	0.000
Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.543	0.542	0.171	3.164	0.002

Sumber : Pengelolahan data dengan SmartPLS 3, 2023

Berdasarkan data tabel diatas dalam PLS pengujian secara statistic, setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode Bootstrap terhadap sampel, pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk menimbulkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian bootstrap dari analisis PLS dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Pengujian pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kinerja Karyawan**

   Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0.342 dan nilai t statistik 1.978 > 1,96 dengan tingkat signifikan (p-value) = 0.048 < 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung,

pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 1 diterima, yang bearti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengujian pengaruh langsung antara beban kerja terhadap stres kerja**

   Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0.715 dan nilai t statistik 9.314 > 1,96 dengan tingkat signifikan (p-value) = 0.000 < 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh beban kerja terhadap stres kerja adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 2 diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

3. **Pengujian pengaruh langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan**

   Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0.543 dan nilai t statistik 3.164 > 1,96 dengan tingkat signifikan (p-value) = 0.002 < 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 3 diterima, yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Pengujian pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja**

Tabel 5. 11 : IndirectEffect

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statstik (|O/STDEV|)	P Value
Beban kerja (X) -> stres kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.388	0.395	0.135	2.883	0.004

Sumber : Hasil olah data SmartPLS 3, 2023

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0.388 dan nilai t statistik 2.883 > 1,96 dengan tingkat signifikan (p-value) = 0.004 < 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak

langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 4 diterima, yang berarti bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

5.4 Pembahasan

5.4.1 Gambaran Beban Kerja, Kinerja Karyawan dan Stres kerja

Gambaran mengenai beban kerja, kinerja karyawan, dan tingkat stres kerja yang tinggi di Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo melibatkan dinamika yang kompleks di dalam struktur lingkungan kerja tersebut.

Beban kerja yang diemban oleh karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo mencakup sejumlah faktor yang memerlukan perhatian dan dedikasi yang tinggi. Hal ini mencakup volume pekerjaan yang signifikan, tugas-tugas yang kompleks, tekanan waktu yang tinggi, dan tingginya tingkat tanggung jawab yang harus dipikul oleh setiap individu. Karyawan dihadapkan pada tantangan sehari-hari yang memerlukan tingkat intensitas, dedikasi, dan fokus yang luar biasa. Dampak dari peningkatan beban kerja ini tidak hanya terbatas pada tingkat kefisikan, tetapi juga menciptakan tingkat stres kerja yang signifikan di kalangan karyawan. Stres kerja tercermin dalam peningkatan tekanan, kecemasan, dan ketidaknyamanan psikologis, yang secara langsung dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan emosional mereka. Dampak stres ini dapat merugikan performa karyawan secara menyeluruh.

Keterkaitan antara tingkat beban kerja yang tinggi dan stres kerja pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai aspek. Terjadinya penurunan konsentrasi, peningkatan kelelahan, dan berkurangnya motivasi dapat menjadi dampak langsung dari stres kerja, yang dapat merugikan kualitas pelayanan kepada nasabah, efisiensi penyelesaian transaksi, dan produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo.

Untuk menjaga keberlanjutan dan kesejahteraan karyawan, penting bagi manajemen Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo untuk memahami dengan cermat dan mengelola faktor-faktor ini dengan bijak. Upaya seperti penyeimbangan beban kerja, penyediaan dukungan psikososial, dan penerapan strategi manajemen stres menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja dan keberlanjutan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo.

5.4.2 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo mencerminkan kompleksitas tingkat tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh setiap individu di dalam lingkungan kerja tersebut, memegang peran penting dalam menentukan hasil atau produktivitas yang dapat mereka capai. Faktor-faktor yang menjadi bagian dari beban kerja mencakup volume pekerjaan yang substansial, tugas-tugas yang kompleks, tekanan waktu yang tinggi, dan tingkat tanggung jawab yang signifikan yang dihadapi oleh karyawan di cabang tersebut.

Peningkatan beban kerja dapat menimbulkan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan dihadapkan pada sejumlah besar tugas atau tanggung jawab dalam batas waktu yang terbatas, hasilnya dapat mencakup penurunan efisiensi dalam menjalankan tugas, peningkatan tingkat stres, dan potensi terjadinya penurunan kualitas pekerjaan. Dalam konteks Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo, dampak ini dapat tercermin dalam aspek pelayanan kepada nasabah, tingkat kecepatan penyelesaian transaksi, dan tingkat produktivitas kerja secara menyeluruh.

Pentingnya pemahaman mendalam terhadap pengaruh beban kerja ini sangat diperlukan untuk memungkinkan pimpinan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo mengambil langkah-langkah yang bijak dalam mengelola tugas dan tanggung jawab karyawan. Berbagai upaya

bisa melibatkan penyesuaian beban kerja yang lebih baik, redistribusi tugas yang tepat, atau penyediaan dukungan yang sesuai agar karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif. Melalui pendekatan ini, pimpinan dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, mendukung kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo secara holistik.

5.4.3 Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo mencerminkan kompleksitas hubungan antara tingkat tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan dengan tingkat stres yang mereka alami di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, elemen-elemen beban kerja melibatkan variabel seperti volume pekerjaan, tingkat kompleksitas tugas, tekanan waktu yang diberikan, dan level tanggung jawab yang harus diemban.

Peningkatan beban kerja dapat menjadi pencetus munculnya stres kerja pada karyawan. Ketika karyawan dihadapkan pada jumlah tugas yang terlalu besar, tekanan waktu yang sangat ketat, atau tuntutan tanggung jawab yang tinggi, kondisi tersebut dapat menciptakan situasi stres. Stres kerja, sebagai respon terhadap beban kerja yang meningkat, dapat menghasilkan dampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan.

Dampak stres kerja melibatkan sejumlah aspek, termasuk penurunan konsentrasi, peningkatan tingkat kelelahan, dan berkurangnya motivasi. Dalam konteks Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo, stres kerja dapat tercermin dalam penurunan kualitas pelayanan kepada nasabah, peningkatan waktu penyelesaian transaksi, dan penurunan kinerja secara keseluruhan.

Pentingnya pemahaman ini terletak pada kemampuan manajemen Bank Syariah Indonesia untuk mengambil langkah-langkah bijak dalam mengelola beban kerja karyawan. Upaya ini dapat melibatkan penyesuaian

tugas, redistribusi tanggung jawab, atau penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Dengan mengelola beban kerja, Bank Syariah Indonesia dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung kesejahteraan karyawan, dan pada akhirnya, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo.

5.4.4 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Jambi Dr. Sutomo dapat dilihat dari tingkat stres yang dirasakan oleh para karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Stres kerja dapat muncul dari berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, tugas yang kompleks, ketidakpastian pekerjaan, dan elemen-elemen lingkungan kerja lainnya.

Dampak stres kerja pada karyawan di BSI KCP Jambi Dr. Sutomo mencakup penurunan konsentrasi, kelelahan fisik dan mental, serta berkurangnya motivasi dan semangat kerja. Hal ini, pada akhirnya, berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk dalam hal pelayanan kepada nasabah, kecepatan penyelesaian transaksi, dan kualitas pekerjaan secara keseluruhan.

Penting untuk diingat bahwa setiap individu merespons stres dengan cara yang berbeda, sehingga dampaknya dapat bervariasi. Oleh karena itu, pimpinan BSI KCP Jambi Dr. Sutomo dapat mempertimbangkan berbagai strategi untuk mengidentifikasi, mengurangi, dan mengelola stres kerja karyawan. Upaya ini mungkin melibatkan peningkatan dukungan psikososial, penyelenggaraan pelatihan manajemen stres, atau penyesuaian tugas dan tanggung jawab agar sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan.

Melalui penanganan stres kerja, Bank Syariah Indonesia dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kualitas kerja, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, perhatian terhadap kondisi kesejahteraan psikologis dan fisik

karyawan menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di BSI KCP Jambi Dr. Sutomo.

5.4.5 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja di Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo menggambarkan hubungan antara tugas yang diemban oleh karyawan dan tingkat stres yang mereka rasakan, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi seberapa efektif dan produktif mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja.

Beban kerja melibatkan berbagai faktor, yaitu pekerjaan, kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan tingginya tingkat tanggung jawab yang harus diemban oleh karyawan. Semakin tinggi tingkat beban kerja yang dihadapi, semakin besar peluang munculnya stres kerja.

Stres kerja, sebagai reaksi terhadap beban kerja yang tinggi, dapat memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan. Stres dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, kelelahan, dan penurunan semangat kerja. Di lingkungan Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo, dampak stres kerja dapat tercermin dalam penurunan kinerja karyawan, termasuk dalam hal pelayanan kepada nasabah, kecepatan penyelesaian transaksi, dan kualitas pekerjaan secara umum.

Perlu diperhatikan bahwa setiap individu merespons beban kerja dan stres dengan cara yang berbeda. Oleh karena itu, pimpinan Bank Syariah Indonesia dapat mempertimbangkan strategi untuk mengelola beban kerja karyawan dan mengurangi tingkat stres yang mungkin muncul. Langkah-langkah ini dapat mencakup penyeimbangan beban kerja, memberikan dukungan psikososial, dan menerapkan strategi manajemen stres.

Oleh karena itu, pemahaman tentang bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui stres kerja dapat menjadi dasar untuk mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen yang

mendukung kesejahteraan dan kinerja yang optimal di Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo.