

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORKLOAD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)
TBK. KANTOR CABANG BRAWIJAYA KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

MUKHAMAD RIAS ARSANDI

NIM: 19510185

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORKLOAD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA
(PERSERO) TBK. KANTOR CABANG BRAWIJAYA KOTA
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

MUKHAMAD RIAS ARSANDI

NIM: 19510185

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORKLOAD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT. BANK NASIONAL INDONESIA
(PERSERO) TBK. KANTOR CABANG BRAWIJAYA KOTA
MALANG**

SKRIPSI

Oleh

MUKHAMAD RIAS ARSANDI

NIM : 19510185

Telah Disetujui Pada Tanggal 14 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORKLOAD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA
(PERSERO) TBK. KANTOR CABANG BRAWIJAYA KOTA
MALANG**

SKRIPSI

Oleh

MUKHAMAD RIAS ARSANDI

NIM : 19510185

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

2 Anggota Penguji

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

NIP. 201910011579

3 Sekretaris Penguji

Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

SURAT PERYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mukhamad Rias Arsandi

NIM : 19510185

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORKLOAD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG BRAWIJAYA KOTA MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan siapapun.

Malang, 14 Juni 2023

Hormat saya,



Mukhamad Rias Arsandi

NIM: 19510185

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta kesempatan bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat dan salam semoga tetap tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam

Untuk orang-orang tercinta dan tersayang

Teruntuk kedua orangtua tercinta Bapak Slamet dan Ibu Nuryati yang setiap ibadahnya tidak lupa untuk menyelipkan doanya salah satunya untuk menyelesaikan skripsi ini serta memberikan support dan kasih sayangnya. Untuk kedua adik perempuan saya terimakasih dalam memberikan dukungan dan doanya. Semoga Allah SWT terus melindungi dan membahagian ayah, ibu, dan kedua saudari saya, selalu dan selamanya.

MOTTO

“Man Proposes God Disposes”

-

“Manusia Hanya Bisa Berikhtiar, Tetapi Allah Yang Menentukan”

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

-

**“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia (yang lain)”
(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)**

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, hidayah, serta kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self-efficacy* dan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Kota Malang”. Sholawat dan salam tercurah pada Nabi besar Muhammad ﷺ yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menjadi zaman terang benderang yaitu Din al-islam.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan juga sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Rini Safitri, SE., MM., MBA, selaku Dosen Pembimbing peneliti yang dengan sabar memberikan arahan, masukan yang berharga, serta mendoakan peneliti dalam kelancaran sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Orang tua peneliti Slamet dan Nuryati serta kedua adik peneliti Safira Briliani dan Nadia Ramadhani Putri yang selalu mendukung peneliti dan senantiasa berdoa dengan tulus sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.
7. Seluruh karyawan PT. Bank Nasional Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Kota Malang yang telah bersedia meluangkan waktunya, menerima, dan membantu penulis melaksanakan penelitian ini.
8. Teman-teman Manajemen angkatan 2019 yang selalu menjadi partner dalam menuntut ilmu dan selalu saling tolong menolong satu sama lain.

9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per-satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga dengan karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, 14 Juni 2023

Hormat saya,

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	I
LEMBAR PERSETUJUAN	II
LEMBAR PENGESAHAN.....	III
SURAT PERYATAAN	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
MOTTO.....	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI	IX
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
ABSTRAK.....	XV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis	16
2.2.1 <i>Self-efficacy</i>	16
2.2.2 <i>Workload</i>	22
2.2.3 Stres Kerja	28
2.2.4 Kinerja Karyawan	35
2.3 Kerangka Konseptual.....	39
2.4 Hubungan Antar Variabel	40
2.5 Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	44

3.2	Lokasi Penelitian.....	44
3.3	Populasi dan Sampel.....	45
3.3.1	Populasi	45
3.3.2	Sampel	45
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	45
3.5	Data dan Jenis Data.....	45
3.5.1	Data Primer.....	45
3.5.2	Data Sekunder	46
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.7	Instrumen Penelitian	46
3.7.1	Variabel Independent (X)	46
3.7.2	Variabel Dependen (Y).....	47
3.7.3	Variabel Mediasi (Z)	47
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	48
3.8.1	Variabel Independen.....	48
3.8.2	Variabel Dependen	49
3.8.3	Variabel Mediasi.....	51
3.9	Skala Pengukuran	52
3.10	Uji Instrumen	52
3.10.1	Teknik Analisis.....	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1	Hasil Penelitian	56
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.2	Visi Misi.....	57
4.1.3	Struktur Organisasi.....	57
4.2	Pembahasan Subjek Penelitian	59
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	59
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
4.2.3	Uji Partial Least Square (PLS)	64
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	73
4.3.1	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.3.2	Pengaruh <i>Workload</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.3.3	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.3.4	Pengaruh Stres Kerja memediasi <i>Self-efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan..	79

4.3.5 Pengaruh Stres Kerja memediasi <i>Workload</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	13
Tabel 2.2 Hipotesis Penelitian	43
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Independen	48
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Dependen	49
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Mediasi	51
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden	59
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Self-efficacy (X1)	61
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Workload (X2)	62
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Z)	62
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.6 Outer Loading	65
Tabel 4.7 Discriminant Validity (Cross Loading)	66
Tabel 4.8 Hasil Nilai AVE	68
Tabel 4.9 Nilai Composite Reliability	68
Tabel 4.10 Total Effect	70
Tabel 4.11 Indirect Effect	71
Tabel 4.12 Hasil R Square	73
Tabel 4.13 Hasil Blindfolding Q Square	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Nasional Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Malang	58
Gambar 4.2 Output PLS Algoritm.....	64
Gambar 4. 3 Output Bootsrapping.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji Menggunakan SmartPLS
- Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6 : Biodata Peneliti
- Lampiran 7 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

ABSTRAK

Arsandi, Mukhamad Rias. SKRIPSI. 2023. “Pengaruh *Self-efficacy* dan *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya”

Pembimbing: Rini Safitri, SE., MM., MBA

Kata Kunci: *Self-efficacy*, *Workload*, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan bersama dalam sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dicapai dengan tingginya *self-efficacy* yang dimiliki karyawan serta pentingnya instansi dalam memastikan *workload* yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan agar tidak menimbulkan stres kerja. Dengan memperhatikan *self-efficacy*, *workload*, dan stres kerja perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan serta produktivitas yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari pengaruh *self-efficacy*, *workload*, stres kerja terhadap kinerja karyawan dan peran mediasi dari stres kerja terhadap *self-efficacy* dan *workload* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk jenis penelitiannya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.2.9. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Namun, tidak terdapat hubungan signifikan antara *workload* dan kinerja karyawan, dimana pengaruhnya cenderung negatif. Selain itu, ditemukan pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja tidak berperan sebagai mediator antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan, tetapi berperan sebagai mediator antara *workload* dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Arsandi, Muhammad Rias. THESIS. 2023. "Influence Self-efficacy and Workload on Employee Performance with Job Stress as A Mediating Variable at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Brawijaya Branch Office"

Advisor: Rini Safitri, SE., MM., MBA

Keywords: Self-efficacy, Workload, Job Stress, Employee Performance

A company is certainly inseparable from the role of human resources in achieving common goals in a company. Improving employee performance can be achieved with high self-efficacy owned by employees and the importance of agencies in ensuring workload given in accordance with the capabilities of employees so as not to cause work stress. With regard to self-efficacy, workload, and company work stress can create conditions that support increased employee performance and optimal productivity. This study aims to determine the effect directly or indirectly from influence self-efficacy, workload, work stress on employee performance and the mediating role of work stress on self-efficacy and workload on employee performance.

This type of research is quantitative research. Data analysis in this study uses explanatory research. The analytical tool used in this study uses SmartPLS 3.2.9 software. Data collection using a questionnaire. The sampling technique used saturated sampling and the samples used in this study were 57 respondents.

The results of this study indicate that self-efficacy significant positive effect on employee performance, workload no significant negative effect on employee performance, work stress has a significant negative effect on employee performance, work stress cannot mediate the relationship between self-efficacy on employee performance, job stress can mediate the relationship between workload on employee performance.

المستخلص البحث

ارساندي ، محمد رياس. أطروحة. 2023. "تأثير الكفاءة الذاتية وعبء العمل على إجراء الموظف مع ضغوط العمل كمتغير واسطة في PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. مكتب فرع براويجاى "

المشرفة: ريني سافيتري، SE، MM، MBA

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية ، عبء العمل ، ضغوط العمل ، إجراء الموظف

لا يمكن فصل الشركة بالتأكيد عن دور الموارد البشرية في تحقيق الأهداف المشتركة في الشركة. يمكن تحقيق تحسين إجراء الموظف من خلال الكفاءة الذاتية العالية للموظفين وأهمية الوكالات في ضمان أن يكون عبء العمل المقدم متوافقاً مع قدرات الموظفين حتى لا يسبب ضغوطاً في العمل. من خلال الاهتمام بالكفاءة الذاتية ، و عبء العمل ، وضغوط العمل ، يمكن للشركات أن تجعل الظروف التي تدعم إجراء الموظف المتزايد والإنتاجية المثلى. يهدف هذا البحث إلى تحديد التأثير المباشر أو غير المباشر للكفاءة الذاتية عبء العمل وضغط العمل على إجراء الموظف ودور الواسطة لضغوط العمل على الكفاءة الذاتية عبء العمل على إجراء الموظف.

هذا النوع من البحث هو بحث كمي. استخدم تحليل البيانات في هذا التدقيق البحث التوضيحي. الأداة التحليلية المستخدمة في هذا التدقيق برنامج SmartPLS 3.2.9. جمع البيانات باستخدام الاستبيان. هذا أسلوب أخذ العينات باستخدام العينات المشبعة وكانت العينات المستخدمة في هذا التدقيق 57 مستجيباً.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الكفاءة الذاتية لها تأثير إيجابي كبير على إجراء الموظف ، حيث أن عبء العمل ليس له تأثير سلبي كبير على إجراء الموظف ، وضغوط العمل لها تأثير سلبي كبير على إجراء الموظف، وضغوط العمل لا يمكن أن تتوسط العلاقة بين الكفاءة الذاتية. على إجراء الموظف، يمكن لضغوط العمل أن تتوسط العلاقة بين عبء العمل على إجراء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam sebuah perusahaan tentunya dipenuhi oleh sejumlah orang yang berpikir inovatif dan kreatif. Dalam mencapai tujuan bersama dalam suatu perusahaan yang baik ini tidak terlepas oleh peran dari sumber daya manusia. Dengan adanya SDM yang merupakan salah satu elemen penggerak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan demi kemajuan organisasi. Tentunya, manajemen sumber daya manusia juga merupakan faktor keberhasilan ini.

Peranan aktif dari manajemen sumber daya manusia dan karyawan dalam mendominasi seluruh kegiatan oleh perusahaan seperti berpartisipasi supaya kompeten dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa salah satu faktor penting manajemen untuk mengelola SDM untuk mencapai target perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2005) Kinerja karyawan mengacu pada hasil atau pencapaian karyawan dan dievaluasi berdasarkan standar pekerjaan, serta integritas pekerja, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan penggunaan waktu yang efisien. Kinerja terbaik adalah yang memenuhi standar organisasi dan membantu pencapaian tujuannya. Karena kemampuan karyawan adalah pendorong utama peningkatan kinerja karyawan, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang bekerja untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Kinerja karyawan perlu ditingkatkan jika perusahaan ingin bertahan dalam persaingan bisnis di era ini. Akibatnya, perusahaan sekarang menghadapi kesulitan dalam mencoba meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai cara., karena faktor sukses dalam mencapai tujuan perusahaan juga bertahan dalam persaingan yang ketat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Menurut Dessler dalam Nusannas et al. (2020) diartikan sebagai kinerja karyawan, Secara khusus, membandingkan hasil pekerjaan dengan standar yang ditentukan. Tujuan untuk perusahaan dapat dicapai melalui kinerja staf yang kuat.

Menurut Bonner & Sprinkle (2002), sejumlah elemen, termasuk hubungan antara pengetahuan, kemampuan, dan *self-efficacy*, mempengaruhi kinerja karyawan. Istilah *self-efficacy* menurut Khaliq & Singh (2019) berkaitan dengan keyakinan seseorang bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas atau mencapai suatu tujuan. *Self-efficacy* juga terhubung dengan serangkaian ide seseorang tentang kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Konsep tersebut awalnya dikemukakan oleh psikolog sosial, Albert Bandura. Dalam Bandura (1997) mendefinisikannya berkaitan dengan keyakinan seseorang bahwa ia dapat menyelesaikan tugas atau mencapai suatu tujuan. *Self-efficacy* juga terhubung dengan serangkaian ide seseorang tentang kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Menurut Bandura *self-efficacy* adalah produk dari pengalaman, pengamatan, persuasi, dan emosi masa lalu. Saat ini, para psikolog berpendapat bahwa rasa *self-efficacy* dapat memengaruhi seseorang apakah benar-benar berhasil dalam suatu tugas. Albert Bandura dalam Khaliq & Singh (2019) menggambarkan *self-efficacy* sebagai komponen kunci dari sistem diri, yang terdiri dari sikap, kemampuan, dan sumber daya dalam diri individu. *Self-efficacy* yang tinggi meningkatkan kemungkinan berhasil mencapai tugas yang diberikan.

Faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan selain *self-efficacy* adalah *workload*. Menurut Harini & Kartiwi (2018) *workload* adalah evaluasi seseorang terhadap berbagai tuntutan tugas atau tugas yang menuntut upaya mental, seperti mengingat detail penting, memusatkan perhatian, menemukan masalah, mengatasi tantangan yang tidak terduga, dan membuat penilaian cepat atas hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Apabila *workload* dipersepsikan positif, seorang karyawan akan melihat beban *workload* sebagai tantangan di tempat kerja, yang akan membuat mereka lebih serius dalam bekerja dan menciptakan hasil yang baik untuk diri mereka sendiri dan tempat kerja. Sebaliknya, jika persepsinya negatif, *workload* dipandang sebagai tekanan kerja, yang dapat berdampak buruk pada kinerja individu dan berpengaruh negatif baik pada individu maupun perusahaan (Robbins & Coulter, 2010). Stres di tempat kerja merupakan salah satu unsur penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di

dunia modern, stres telah menyebar ke setiap negara, yang terjadi dalam tempat kerja.

Dalam fenomena berkerja sekarang, karyawan umumnya karyawan bekerja lebih lama, karena memiliki tingkat tanggung jawab yang meningkat mewajibkan mereka untuk mengerahkan diri lebih keras lagi untuk memenuhi ekspektasi yang meningkat tentang prestasi kerja. Stres menurut Daniel (2019) adalah elemen umum dalam segala jenis pekerjaan dan orang harus menghadapinya di hampir setiap aspek kehidupan. Menurut Robbins (2016) “Situasi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada kesempatan, pembatasan, atau permintaan terkait dengan apa yang dia inginkan dan hasilnya dianggap signifikan dan tidak pasti”. Stres merupakan masalah yang semakin meningkat dalam organisasi dan seringkali menimbulkan efek buruk pada kinerja.

Daniel (2019) juga berpendapat dalam dunia kerja dan bisnis semakin cepat seperti meningkatnya persaingan, tekanan kualitas, inovasi, dan peningkatan kecepatan berbisnis. Tuntutan terhadap karyawan tumbuh sama dramatisnya dan hal ini menimbulkan stres di dalam diri karyawan. Stres menurut Irham Fahmi (2016) adalah keadaan yang menekan ego dan semangat seseorang melebihi kemampuannya; Akibatnya, jika tidak teratasi akan berpengaruh pada kesehatannya. Selain stres yang muncul dari situasi kerja, sumber stres lain dapat berhubungan dengan faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor pribadi. Apabila stres dibiarkan begitu saja dapat menimbulkan bermacam dampak negatif. Pertumbuhan stres di tempat kerja sebagai akibat dari kurangnya sumber daya dan rasa ketidakmampuan karyawan. Umat-Nya akan menerima bantuan dengan cara yang tidak terduga ketika seseorang memasrahkan diri. (QS. At-Talaq: 3)

وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ

جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا ﴿٣﴾

Artinya: *“dan menganugerahkan kepadanya rezeki dari arah yang tidak dia duga. Siapa yang bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)-nya. Sesungguhnya Allahlah yang menuntaskan urusan-Nya. Sungguh, Allah telah membuat ketentuan bagi setiap sesuatu”*.

Ditafsirkan oleh Syekh Muhammad Ali Ash-Shabuni seorang mufasssir berkebangsaan Suriah bahwa “Setiap orang yang muraqabah kepada Allah SWT dan berhenti di batas-batas-Nya menerima kelegaan dari setiap kesedihan, solusi dari setiap masalah tanpa harus merasa bersalah” (Ash-Shabuni, 2001).

Dalam beberapa dekade terakhir, sektor perbankan telah mengalami perubahan yang pesat. Didalam Undang-undang perbankan Nomor 10 Tahun 1998 menjelaskan “Badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat baik dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Fenomena beban kerja yang terdapat pada perbankan salah satunya adalah jam kerja. Dalam artikel yang dimuat BBC dimana Bank Goldman Sachs di Amerika Serikat pada tahun 2021 per-minggu mencapai hampir 100 jam dalam bekerja. Hal itu menyebabkan stres kerja dimana terganggunya Kesehatan fisik serta mentalnya. Pimpinan harus diminta untuk menyediakan fleksibilitas staf mereka sehingga mereka dapat merencanakan kegiatan dan berbagi waktu istirahat, mengabdikan diri untuk diri mereka sendiri, menikmati pilihan untuk bekerja dari rumah mereka, dan memanfaatkan waktu istirahat atau cuti untuk membantu mereka menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. (Rajendran & Geetha, 2017).

Permasalahan jam kerja yang berdampak pada kurangnya istirahat pada karyawan juga terjadi di Jepang yang disebut sebagai budaya *“karoshi”* merupakan kematian karena terlalu banyak bekerja diantara penyebab *“karoshi”* serangan jantung dan stroke yang ditimbulkan karena jam kerja yang tinggi. Risiko kematian akibat jam kerja yang lama ini juga sudah menjadi perhatian World Health Organization atau WHO. Menurut WHO pada 2016, ada 745 ribu orang meninggal akibat stroke dan penyakit jantung akibat jam kerja. Fenomena tersebut juga dialami oleh perbankan Indonesia pada tahun 2021 oleh BRI Kanwil Bandung dimana saat pandemi jam kerja karyawan melebihi waktu yang ditetapkan dimana perhari mencapai hampir 15 jam per hari (Ginanjari, 2021).

Disetiap negara tentunya sudah memiliki batasan terkait jam kerja yang telah disahkan oleh pemerintah dimana di Indonesia jam kerja yang ditentukan menurut UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dimana adanya dua skema. Pertama, 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari. Kedua 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari. Diharapkan dengan aturan tersebut mengurangi stres kerja yang terjadi.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia yang diminati oleh masyarakat. Bank Negara Indonesia termasuk dalam empat besar dengan dana pihak ketiga terbanyak di Indonesia. Dana pihak ketiga menurut Kasmir (2014) adalah dihipungunya dana pada bank yang asalnya dari masyarakat, terdiri dari simpanan giro, simanan deposito, dan simpanan tabungan. Dana pihak ketiga pada tahun 2022 naik sebanyak 21,4 % tiap tahunnya dan terdapat kenaikan total aset sebanyak 12,47% Fatra & Pamungkas (2022). Salah satu penyumbang dana pihak ketiga merupakan masyarakat Kota Malang. Salah satu aset yang memiliki peran penting dalam suksesnya Bank Negara Indonesia (BNI) Kantor Cabang Brawijaya adalah karyawan dari Bank Negara Indonesia. Dalam BNI KC Brawijaya menurut Kepala Administrasi SDM BNI KC Brawijaya terkadang karyawan bekerja melebihi dari jam kerja yang ditentukan seperti pada departemen unit kredit yang memiliki target yang tinggi sehingga dalam menyelesaikan target yang diberikan terkadang melebihi batas jam kerja yang telah ditentukan. Dalam menyelesaikan target yang ditentukan pada BNI KC Brawijaya dibutuhkan *self-efficacy* yang merupakan keyakinan dalam individu untuk menyelesaikan beban-beban ataupun masalah yang dihadapi saat bekerja. Apabila *workload* yang diberikan berlebih dapat menimbulkan suasana pekerjaan yang kurang nyaman serta menimbulkan stres kerja dimana saat terjadinya stres kerja dapat mengalami perubahan baik secara fisik maupun emosional.

Penelitian terkait *workload* terhadap kinerja karyawan oleh (Rusmiati et al., 2021) dan (Wisudawati & Pratama, 2021) menyatakan bahwa *workload* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Juga penelitian yang dilakukan

oleh (Sari et al., 2021) dan (Juru & Wellem, 2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian (Sulistiyowati & Widjajani, 2012) mengemukakan bahwa stres kerja tidak dapat memediasi *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai stres kerja memediasi *workload* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan (Yosiana et al., 2020) dan (Ismanto et al., 2021) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja memediasi *workload* terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat ketidakkonsistensian hasil dari hipotesa sementara oleh peneliti dan juga berdasarkan fenomena yang ada. Oleh karena itu judul yang diambil dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh *Self-efficacy* dan *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah *Workload* berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung *Workload* terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self-efficacy* secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Workload* secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

4. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung *Workload* terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dalam segi teoritis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

dapat dimanfaatkan sebagai sumber data ilmiah untuk kajian dampak *self-efficacy* dan *workload* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya dapat berkembang sebagai Bank terbaik di masa mendatang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah hasil yang terkait dengan eksplorasi masa lalu yang menggambarkan hubungan faktor-faktor pemeriksaan dengan mempertimbangkan pertimbangan dan konsekuensi dari eksplorasi masa lalu. Penelitian terdahulu terkait Pengaruh *Self-efficacy* dan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi adalah Sebagai berikut:

1. Sulistyowati & Widjajani (2012)

Sulistyowati & Widjajani (2012) melakukan penelitian yang berjudul “*Mediasi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada Hubungan Antara Self-efficacy dan Kinerja Penjual Jasa Asuransi*” variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self-efficacy*, kepuasan kerja, stres kerja, kinerja. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 109 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Hasil dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* berpengaruh positif pada kepuasan kerja, *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil berikutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak dapat sebagai mediator *self-efficacy* dan kinerja karena antara *self-efficacy* dengan kinerja memiliki hubungan langsung yang lebih besar yang artinya bahwa tanpa individu merasa puas terhadap pekerjaannya, *self-efficacy* sudah mampu mempengaruhi kinerja yang tinggi bagi individu tersebut. Stres kerja berpengaruh secara negative terhadap kinerja, dan stres kerja tidak dapat menjadi mediator *self-efficacy* dan kinerja karena perbedaan antara individu dan pengalaman kerja mungkin menjadi faktor-faktor yang menyebabkan tidak signifikannya hubungan kedua variabel ini.

2. Ayundasari et al. (2017)

Ayundasari et al. (2017) melaksanakan penelitian dengan judul “*Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self-efficacy Mediated by Job Satisfaction*”

Variabel penelitian ini yang digunakan sebagai variabel adalah *motivation*, *Self-efficacy*, *job satisfaction*, *employee performance*. Populasi yang digunakan sebesar 77 peserta dijadikan sampel penelitian. Analisis deskriptif adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut temuan penelitian, *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, *self-efficacy* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, perlu dicatat bahwa terdapat pengaruh yang berbeda dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pada saat yang sama memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Nusannas et al. (2020)

Nusannas et al. (2020) melaksanakan penelitian yang berjudul “*The Effect of Self-efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation*” variabel yang digunakan dalam penelitian ini *Self-efficacy*, *engagement*, *employee performance*, *digital literacy*. Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah *path analysis* dengan populasi 170 dan sampel yang digunakan sebesar 119 responden. Menurut temuan penelitian tersebut, *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh keterlibatan, sedangkan literasi digital secara tidak langsung dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan kinerja.

4. Yosiana et al. (2020)

Yosiana et al. (2020) melaksanakan penelitian yang berjudul “*The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable*” variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *job stress*, *workload*, *work environment*, *nurse performance*. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 113 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path analysis*. Hasil dalam penelitian ini *Workload* berpengaruh langsung terhadap *nurse performance*, *work*

environment berpengaruh langsung terhadap *nurse performance*, *workload* berpengaruh langsung terhadap *job stress*, *job stress* berpengaruh langsung terhadap *nurse performance*, *workload* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *nurse performance* melalui *job stress*, *work environment* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *nurse performance* melalui *job stress*.

5. Budiasa et al. (2021)

Budiasa et al. (2021) melaksanakan penelitian yang berjudul "*The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine*" dalam penelitian tersebut yang digunakan sebagai variabel adalah *Workload*, *work environment*, *work stress*, *crew performance*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* dengan populasi dan sampel yang digunakan 31 responden. Hasil penelitian dapat disimpulkan *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *workload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja awak kapal, lingkungan kerja terhadap stres kerja kru menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan, *workload* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja.

6. Ismanto et al. (2021)

Ismanto et al. (2021) melaksanakan penelitian yang berjudul "*The Influence of Self-efficacy and Workload on The Performance of State Civil Apparatus with Work Stress as a Mediation Variable (Study on Land Office of South Hulu Sungai Regency)*" *workload*, *Self-efficacy*, stres kerja, dan kinerja ASN adalah beberapa variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini. PLS-SEM dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0 merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut temuan studi tersebut, kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh *workload*, namun *self-efficacy* memiliki dampak yang dapat diabaikan terhadap kinerja. *workload* juga berdampak langsung pada stres karyawan. Kinerja karyawan

secara langsung dipengaruhi oleh stres di tempat kerja. Kinerja karyawan secara tidak langsung dipengaruhi oleh *workload*.

7. Prasetyani & Suwardi (2021)

Prasetyani & Suwardi (2021) melaksanakan penelitian yang berjudul "*The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang*" variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *workload*, stress kerja, dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan *workload* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

8. Rusmiati et al. (2021)

Rusmiati et al. (2021) melaksanakan penelitian yang berjudul "*Analysis of The Impact of Risk and Workload on Motivation and Impact on Employee Performance*" variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Risk, Workload, Motivation, Performance*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 147 dan sampel yang digunakan sebanyak 137 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan program AMOS. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan *Workload* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, *workload* berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

9. Sari et al. (2021)

Sari et al. (2021) melaksanakan penelitian yang berjudul "*The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia*" dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel adalah *workstress, work environment, employee performance*. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data struktural parsial menggunakan SPSS versi 20.0. Berdasarkan temuan studi tersebut, dapat

dikatakan bahwa stres di tempat kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dan suasana kerja yang baik secara langsung meningkatkan kinerja tersebut.

10. Wisudawati & Pratama (2021)

Wisudawati & Pratama (2021) melaksanakan penelitian yang berjudul “*The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill*” dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel adalah *Workload*, *work stress*, *employee performance*. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan *Workload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *workload* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

11. Juru & Wellem (2022)

Juru & Wellem (2022) melaksanakan penelitian yang berjudul “*The Effect of Workload On Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency*” variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Workload*, *job stress*, *employee performance*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis* dengan populasi dan sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil analisis jalur, *Workload* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, *Workload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Workload* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

12. Yusanti & Suprati (2023)

Yusanti & Suprati melaksanakan penelitian yang berjudul “*Influence of Workload and Digitalcompetency on Performance of Employees*” variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *workload*, *digital competence*, *performance*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 109 responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini regresi berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan *workload* tidak berpengaruh langsung terhadap

performance, *digital competence* berpengaruh langsung terhadap *performance*

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sulistiyowati & Widjajani (2012). <i>Mediasi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada Hubungan Antara Self-efficacy dan Kinerja Penjual Jasa Asuransi</i>	<i>Self-efficacy</i> , <i>Kepuasan Kerja</i> , <i>Stres Kerja</i> , <i>Kinerja</i>	<i>Path Analysis</i>	Stres Kerja tidak dapat memediasi <i>Self-efficacy</i> dan kinerja karena perbedaan antara individu dan pengalaman kerja mungkin menjadi faktor-faktor yang menyebabkan tidak signifikannya hubungan kedua variabel ini
2.	Ayundasari et al. (2017). <i>Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self-efficacy Mediated by Job Satisfaction.</i>	<i>Motivation</i> , <i>Self-efficacy</i> , <i>Job Satisfaction</i> , <i>Employee Performance</i>	Partial Least Square (PLS)	<i>Self-efficacy</i> mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Nusannas et al. (2020). <i>The Effect of Self-efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation.</i>	<i>Self-efficacy</i> , <i>Engagement</i> , <i>Employee Performance</i> , <i>Digital Literacy</i>	<i>path analysis</i>	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Yosiana et al., (2020). <i>The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable.</i>	<i>Workload</i> , <i>Work Environment</i> , <i>Job Stress</i> , <i>Nurse Performance</i>	<i>Path Analysis</i>	Stres Kerja dapat memediasi <i>Workload</i> terhadap Kinerja Karyawan
5.	Budiasa et al. (2021). <i>The Role of</i>	<i>Workload</i> , <i>Work</i>	Partial Least Square (PLS)	Stres kerja berpengaruh negatif

	<i>Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine.</i>	<i>Environment, Work Stress, Crew Performance.</i>		dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Ismanto et al. (2021). <i>The Influence of Self-efficacy and Workload on The Performance of State Civil Apparatus with Work Stress as a Mediation Variable (Study on Land Office of South Hulu Sungai Regency).</i>	<i>Workload, Self-efficacy, Workstress, ASN Performance.</i>	<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</i>	Terdapat pengaruh <i>Workload</i> dan pengaruh stres kerja terhadap Kinerja ASN memiliki korelasi positif dan signifikan, sedangkan <i>Self-efficacy</i> berkorelasi positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Variabel stres kerja mampu memediasi hubungan Sebagian antara beban kerja dan kinerja ASN (mediasi parsial).
7.	Prasetyani & Suwardi (2021). <i>The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang</i>	<i>Workload, Stres Kerja, Kinerja Karyawan</i>	Analisis Regresi Berganda	<i>Workload</i> tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
8.	Rusmiati et al. (2021). <i>Analysis of The Impact of Risk and Workload on Motivation and Impact on Employee Performance.</i>	<i>Risk, Workload, Motivation, Performance.</i>	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	<i>Workload</i> berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
9.	Sari et al., (2021). <i>The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing</i>	<i>Workstress, Work Environment, Employee Performance.</i>	Struktural Parsial	Stres kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

	<i>industry in Indonesia.</i>			
10.	Wisudawati & Pratama (2021). <i>The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill.</i>	<i>Workload, Work Stress, Employee Performance.</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Workload</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Juru & Wellen (2022). <i>The Effect Of Workload On Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency.</i>	<i>Workload, Job Stress, Employee Performance.</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>Workload</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
12.	Yusanti & Suprapti (2023). <i>Influence of Workload and Digital competency on Performance of Employees</i>	<i>Workload, Digital competency, Performance</i>	Analisis Regresi Berganda	<i>Wokload</i> tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Sumber: Data Diolah 2023

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Self-efficacy*

2.2.1.1 Pengertian *Self-efficacy*

Self-efficacy ialah keyakinan yang ditemukan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan beban ataupun masalah-masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. *Self-efficacy* termasuk aspek pengetahuan diri yang berpengaruh dalam aktivitas harian serta berpengaruh individual agar bertindak dan membuat keputusan untuk agar bisa mencapai tujuan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bandura dalam Hardianto & Nurfarhanah (2014) bahwa *Self-efficacy* yakni keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka dalam menghasilkan tingkat kinerja juga menguasai beberapa hal yang berpengaruh pada diri sendiri. Serta *Self-efficacy* menentukan bagaimana berpengaruh dalam berpikir, motivasi diri serta berperilaku.

Self-efficacy merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Santrock dalam Yunia (2012) menjelaskan bahwa kepercayaan seseorang untuk menguasai situasi serta menghasilkan sesuatu yang untung. Diperjelas oleh Niu (2010) bahwasanya *Self-efficacy* adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme kemampuan personal serta penyesuaian diri, pengalaman juga pendidikan.

Dapat disimpulkan dari banyak sudut pandang tentang *self-efficacy* Definisi ini mengarah pada kesimpulan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat berhasil melaksanakan tugas. Sekalipun tugas tersebut terlihat berat, seseorang yang percaya diri dengan bakatnya akan berusaha menyelesaikannya seefektif mungkin.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-efficacy*

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-efficacy* menurut Bandura dalam Renaningtyas (2017) adalah sebagai berikut:

1. Budaya

Budaya memiliki peran dalam bagaimana *self-efficacy* terbentuk dari nilai-nilai dan ide-ide tentang bagaimana melakukan kontrol diri, dan juga berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy*.

2. Gender

Self-efficacy dapat dipengaruhi oleh variasi gender. Seorang wanita lebih yakin dalam kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Jika dibandingkan dengan laki-laki yang bekerja, perempuan yang berperan selain sebagai ibu rumah tangga dan perempuan profesional tentunya akan lebih percaya diri.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Persepsi seseorang terhadap bakatnya sendiri dipengaruhi oleh sulitnya kegiatan yang harus diselesaikan.

4. Intensif eksternal

Salah satu elemen yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* adalah insentif kontingen yang kompeten, terutama penghargaan yang diberikan oleh orang lain yang mengakui prestasi orang.

5. Kedudukan atau fungsi seseorang dalam lingkungannya

Seseorang dengan status yang lebih tinggi memiliki lebih banyak kendali, yang meningkatkan tingkat kepercayaan diri mereka.

6. Detail tentang kapasitas seseorang

Seseorang dengan status yang lebih tinggi memiliki lebih banyak kendali, yang meningkatkan tingkat kepercayaan diri mereka.

2.2.1.3 Indikator *Self-efficacy*

Menurut Lunenburg dalam Sebayang & Sembiring (2017) terdapat empat indikator dalam mengukur *Self-efficacy*, yaitu:

1. Rekam jejak kesuksesan

Karena didasarkan pada pengalaman nyata, pengalaman sukses memiliki dampak terbesar pada rasa efektifitas seseorang. *Self-efficacy* individu meningkat ketika orang mengalami kesuksesan, tetapi menurun ketika orang mengalami kegagalan, terutama jika kemunduran terjadi sebelum *self-efficacy* yang kuat berkembang. Jika kegagalan bukan disebabkan oleh kurangnya usaha atau kondisi eksternal, hal itu juga dapat menurunkan rasa *self-efficacy* seseorang. Beberapa hal yang dijadikan tolok ukur dalam indikator ini, yaitu:

a. Pelatihan.

- b. Tugas menantang.
 - c. Kepemimpinan yang mendukung.
2. Pengalaman individu lain

Orang tidak mengandalkan kesuksesan dan kegagalan mereka sendiri sebagai sumber *self-efficacy*. Pengalaman dari orang lain berdampak pada *self-efficacy* juga. *Self-efficacy* individu dalam bidang tertentu akan meningkat sebagai hasil pengamatan pribadi terhadap prestasi orang lain dalam bidang tersebut. Orang meyakinkan diri mereka sendiri bahwa mereka dapat melakukan sesuatu dengan baik karena orang lain telah melakukannya dengan baik, jadi mereka juga bisa. Penilaian individu atas bakat mereka sendiri dan upaya mereka untuk sukses berkurang ketika mereka mengamati orang lain gagal meskipun telah berusaha keras untuk itu. *Self-efficacy* individu dapat dengan mudah diubah oleh pengalaman dalam dua kondisi. Kurangnya kesadaran seseorang akan keterbatasannya sendiri maupun keterbatasan orang lain, yaitu ketidaktahuan individu akan keterampilan tersebut. Indikator ini menggunakan beberapa tolok ukur, antara lain:

- a. Kesuksesan rekan kerja.
 - b. Kesuksesan perusahaan.
3. Persuasi verbal

Persuasi verbal digunakan untuk membujuk orang bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka. Sikap dan komunikasi atasan atau atasan adalah beberapa hal yang ada di ranah ini. Dalam persuasi verbal, orang diberikan bantuan, saran, dan arahan untuk memperkuat keyakinan mereka pada kemampuan mereka sendiri untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolok ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan antar karyawan.
 - b. Peran pemimpin.
4. Kondisi Fisik

Faktor fisiologis menentukan seberapa baik seseorang berpikir mereka dapat melakukan tugas. Pergolakan emosional dan keadaan fisiologis individu berfungsi sebagai tanda peringatan untuk munculnya sesuatu yang tidak diinginkan, oleh karena itu keadaan stres sering dihindari. Gejala fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar mungkin memberi petunjuk kepada orang-orang bahwa keadaan mereka berada di luar kemampuan mereka. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolok ukur dalam yaitu:

- a. Keyakinan tentang kemampuan mencapai tujuan.
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

2.2.1.4 Sumber *Self-efficacy*

Menurut Bandura (1997) *Self-efficacy* dibentuk oleh empat sumber informasi, yaitu:

1. Pengalaman berhasil

Dalam kehidupan nyata, mengatasi suatu masalah dengan sukses akan meningkatkan *self-efficacy*, sedangkan kegagalan akan melakukan sebaliknya (terutama bagi mereka yang *self-efficacy*-nya masih berkembang). Orang harus menghadapi rintangan yang sulit untuk mengembangkan *self-efficacy*, memungkinkan mereka untuk mengatasinya melalui ketekunan dan ketekunan (Bandura, 1997). Kesalahan dalam penilaian diri memiliki peran dalam pengembangan *self-efficacy*, selain dipengaruhi oleh kemenangan dan kegagalan masa lalu.

Kesimpulan tentang *self-efficacy* akan buruk jika kinerja buruk adalah hal yang diingat secara konsisten dalam kehidupan sehari-hari. Sebaliknya, meski sering mengalami kegagalan, *self-efficacy* akan meningkat jika seseorang terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Representasi kognitif, seperti mengingat frekuensi keberhasilan dan kegagalan, pola transien mereka, dan keadaan di mana keberhasilan dan kegagalan terjadi, akan menentukan tingkat *self-efficacy* seseorang (Bandura 1997).

2. Kegagalan yang dialami sendiri

Tumbuhnya *self-efficacy* akan terpengaruh jika orang melihat suatu peristiwa sebagai peristiwa yang mereka alami sendiri. “Model” adalah orang yang berperan sebagai mediator dalam proses penghayatan ini; Dalam hal ini, model dapat dilihat baik di dunia nyata maupun media visual, seperti televisi dan lainnya.

Secara lebih khusus, dapat dikatakan bahwa dua faktor, yaitu seringnya model terpapar situasi stres (mengancam) serta pemberian contoh bagaimana berperilaku dan demonstrasi model teknik pengurangan ancaman yang efektif, menentukan perilaku karakter hipotetis dan mengubah gaya penanganan pengamat. (Bandura, 1997).

3. Persuasi verbal

Persuasi verbal adalah penggunaan informasi secara sengaja untuk mendorong individu mengubah rasa *self-efficacy* mereka dengan menunjukkan kepada mereka bahwa masalah yang mereka hadapi dapat diselesaikan. Dorongan bagi mereka yang memiliki potensi dan mau belajar akan memotivasi individu sasaran untuk bekerja lebih keras dalam meningkatkan *self-efficacy*. Gagasan bahwa seseorang dapat mengubah *self-efficacy* seseorang tumbuh semakin besar kepercayaan individu terhadap penyedia informasi.

4. Keadaan fisiologis dan suasana hati

Keyakinan pada bakat seseorang sulit hilang jika seseorang lebih percaya pada penilaiannya sendiri daripada penilaian orang lain. Jika materi segera mendemonstrasikan kemampuan yang harus dimiliki untuk mendongkrak *self-efficacy*, maka akan lebih berdampak. Jika individu yang memberikan informasi mampu menilai kekuatan dan keterbatasan orang yang *self-efficacy*-nya akan meningkat dan menyadari pengetahuan atau keterampilan yang dapat membantu orang tersebut menyadari potensi penuh mereka, persuasi verbal akan efektif (Bandura, 1997).

2.2.1.5 *Self-efficacy* dalam Islam

Menurut Noornajihan dalam Putri et al. (2021) konsep *self-efficacy* dalam Islam yang dikemukakan oleh Bandura sebenarnya berkaitan

dengan konsep keimanan. Seperti yang mempengaruhi dalam jiwa seseorang yang menumbuhkan rasa sabar, bertawakkal serta senantiasa bersyukur kepada Allah. Dalam A-Qur'an, Allah berfirman di berbagai surah agar hamba-Nya senantiasa teguh, yakin, serta tak berputus asa saat menyelesaikan tugas ataupun ketika ada masalah yang dihadapi. Hendaklah keyakinan tersebut disandarkan kepada Allah juga mengharapkan pertolongannya, karena umat Islam dianjurkan agar selalu optimis dan yakin bahwa ia mampu menghadapi berbagai permasalahan. Allah berfirman dalam QS Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: *“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya.”*

Dijelaskan tafsir oleh Syaikh Muhammad Ali Ash-Shabuni, Ucapkan kalimat ini dalam setiap doa yang artinya, “Janganlah menghukum kami ya Allah SWT atas segala kelalaian dan kesalahan kami, dan jangan membebani kami dengan beban yang berat, yang tidak mampu kami laksanakan, sebagaimana Engkau membebani orang-orang sebelum kami”. Allah SWT tidak membebani seseorang diluar kemampuannya. Setiap orang mendapat pahala atas semua perbuatan baiknya, dan mendapat hukuman atas semua perbuatan buruknya. (Ash-Shabuni, 2001)

Ayat di atas dapat disimpulkan di setiap masalah tentunya dapat di atasi baik permasalahan besar atau kecil disesuaikan dengan kemampuan individu. Selain itu Allah menganjurkan setiap umat-Nya supaya berpikir positif dan yakin dengan kemampuannya dalam mengatasi tiap permasalahannya.

Dalam ilmu tasawur, *self-efficacy* menurut Abul Qasim Abdul Karim Hawazin Al Qusyairi dan Naisaburi terkait dengan raja', dan harapan adalah ketergantungan hati pada peristiwa masa depan yang dicintai. Efek Raja' akan terasa dalam aspirasi masa depan. Hati kemudian akan hidup dan bebas bersama raja. Ada rasa optimis dan pikiran terbuka

tentang apa yang akan terjadi di masa depan, menurut persamaan raja' dengan *self-efficacy*. Seseorang dengan watak raja tidak akan menjadi murung, lemah semangat, putus asa, dan tidak bergairah. Hal yang sama berlaku untuk personel yang memiliki *self-efficacy*; mereka akan yakin, bersemangat, dan bertekad untuk segera menyelesaikan tugas, bahkan dalam menghadapi beberapa tantangan dan kesulitan. An-Naisaburi, (2007).

Shahih Muslim 4816 yang artinya *“Telah menceritakan kepada kami Abu Bakr bin Abu Syaibah dan Ibnu Numair mereka berdua berkata: telah menceritakan kepada kami 'Abdullah bin Idris dari Rabi'ah bin 'Utsman dari Muhammad bin Yahya bin Habban dari Al A'raj dari Abu Hurairah dia berkata: 'Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: 'Orang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah Subhanahu wa Ta 'ala daripada orang mukmin yang lemah. Pada masing-masing memang terdapat kebaikan. Capailah dengan sungguh-sungguh apa yang berguna bagimu, mohonlah pertolongan kepada Allah Azza wa Jalla dan janganlah kamu menjadi orang yang lemah. Apabila kamu tertimpa suatu kemalangan, maka janganlah kamu mengatakan: 'Seandainya tadi saya berbuat begini dan begitu, niscaya tidak akan menjadi begini dan begitu'. Tetapi katakanlah: 'Ini sudah takdir Allah dan apa yang dikehendaki-Nya pasti akan dilaksanakan-Nya. Karena sesungguhnya ungkapan kata 'law' (seandainya) akan membukakan jalan bagi godaan syetan.”* (HR. Muslim)

2.2.2 Workload

2.2.2.1 Pengertian Workload

Pengertian *Workload* menurut Sunarso & Kusdi (2010) adalah sekelompok tugas yang harus dilakukan oleh departemen atau pemegang publikasi dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang merupakan bagian dari perusahaan harus diberikan haknya untuk mendapatkan kemudahan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan mental dan fisiknya. Untuk itu perlu dilakukan kajian terhadap *workload* karyawan karena hal tersebut. *Workload* menurut Koesomowidjojo (2017) adalah

suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja SDM yang bekerja digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Evaluasi *workload* melibatkan prosedur untuk menghitung jumlah jam yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk bekerja, menggunakan, dan menyelesaikan tugas selama periode waktu tertentu. (Koesomowidjojo, 2017).

Kondisi kerja yang tidak nyaman dapat diakibatkan oleh *workload* yang berlebihan. Peningkatan *workload* dapat mempercepat timbulnya stres kerja. Di sisi lain, kurangnya lapangan kerja dapat mengakibatkan kerugian bagi organisasi dan instansi. Hal ini disebabkan karena tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan biaya dari tenaga kerja di setiap industri. (Lituhayu, 2008)

Dari berbagai perspektif yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa *workload* merupakan sekelompok tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dengan kelebihan kapasitas *workload* dan memiliki tenggat waktu penyelesaian.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Workload*

Koesomowidjojo (2017) memaparkan beberapa factor dapat yang memengaruhi *Workload* yaitu faktor internal dan eksternal:

1. Faktor internal

Yaitu faktor yang asalnya dari diri sendiri karena reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, postur, usia, motivasi, dan status Kesehatan.

2. Faktor eksternal

Yaitu faktor yang mulanya dari luar diri seorang karyawan seperti:

a. Lingkungan kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman memberikan pengaruh terhadap kenyamanan karyawan. Tetapi jika suhu ruang yang panas, berasap, berdebu, bising dan

penerangan yang kurang dalam lingkungan kerja akan membuat ketidaknyamanan untuk karyawan.

b. Tugas-tugas fisik

Tugas fisik meliputi berbagai kegiatan yang berkaitan dengan alat dan bantuan yang digunakan untuk melaksanakan kewajiban pekerjaan (sarana dan prasarana tempat kerja).

c. Organisasi kerja

Karyawan jelas membutuhkan jadwal kerja yang teratur, kerja shift, dan istirahat untuk melakukan tugasnya. workload setiap karyawan juga dipengaruhi oleh gaji mereka.

2.2.2.3 Indikator *Workload*

Terdapat indikator dalam *workload* menurut Koesomowidjojo (2017) meliputi:

1. Kondisi pekerjaan

Keadaan kerja mengacu pada seberapa efektif seorang pekerja memahami posisi mereka. orang-orang di divisi manufaktur, misalnya, yang berpartisipasi dalam mempelajari cara menggunakan setiap peralatan produksi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan produksi yang telah ditetapkan. Akibatnya, bisnis harus memastikan bahwa SOP (Standard Operating Procedure) disosialisasikan ke seluruh institusi sehingga staf yang bekerja dapat:

- a. Dapat menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- b. Mengurangi beban kerja serta meningkatkan *credibility*, *defensibility*, dan *comparability*.
- c. Meminimalisir dalam kecelakaan kerja.
- d. Meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tahapan kerja.
- e. Memudahkan karyawan saat pengambilan keputusan jika adanya perubahan pada prosedur kerja yang akhirnya kualitas kinerja akan mudah tercapai.
- f. Memudahkan karyawan dalam berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

g. Memudahkan evaluasi di setiap proses kerja yang sudah disahkan oleh Lembaga/perusahaan/instansi.

2. Penggunaan waktu kerja

Meminimalisir beban kerja karyawan dengan waktu kerja sesuai SOP. Akan tetapi banyak juga organisasi yang tidak memiliki SOP ataupun ada ketidak konsistenan pelaksanaan SOP yang cenderung berlebihan atau sempitnya penggunaan waktu kerja yang diterapkan pada karyawan.

3. Target yang harus dicapai

Sasaran kerja yang ditetapkan oleh organisasi akan berdampak pada workload yang didapatkan pekerja. ketidaksesuaian antara jumlah pekerjaan yang dibutuhkan dan tenggat waktu yang diberlakukan, atau batasan waktu yang diberikan untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Oleh karena itu, semakin banyak tenaga kerja yang harus dikerjakan oleh para pekerja. Untuk menyelesaikan sejumlah tenaga kerja tertentu di setiap organisasi yang secara alami berbeda satu sama lain diperlukan pengaturan waktu yang fundamental.

2.2.2.4 Jenis-jenis *Workload*

Menurut Munandar (2012) *Workload* diklasifikasikan menjadi dua jenis:

1. Beban kerja berlebih

Terjadi dikarenakan kegiatan yang banyak ataupun pekerjaan karyawan yang diberikan kurun waktu yang diberikan dapat diselesaikan dan sangat singkat. *Workload* yang berlebihan dapat menimbulkan sumber stress untuk karyawan dan menimbulkan gangguan fisik ataupun mental. Akan sangat banyak jam kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, padahal perusahaan meminta waktu yang singkat untuk diselesaikan. Desakan waktu dapat menimbulkan banyaknya kesalahan ataupun menimbulkan kondisi Kesehatan pekerjaan menurun. Itulah yang dikaksud dengan beban kerja yang berlebih. Pengaruh yang tidak baik dalam Kesehatan

pekerja dikarenakan adanya beban yang berlebih seperti desakan waktu yang memberikan pengaruh yang tidak baik dalam *system cardiovascular*, terutama tekanan darah tinggi dan serangan jantung.

2. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

Sangat sedikit pekerjaan yang harus diselesaikan, dan banyak waktu yang dialokasikan, yang menghasilkan *workload* yang lebih rendah. Hal ini dapat mengakibatkan ketegangan, kebosanan, dan dampak negatif pada jiwa dan pola pikir karyawan. Akibatnya, karyawan tidak dapat mencapai potensi penuh mereka. Berkurangnya semangat dan semangat, kecemasan, melankolis, ketidaksabaran, dan ketidakbahagiaan di tempat kerja adalah efek lain dari *workload* yang ringan.

Ada dua macam *workload*, seperti *workload* kuantitatif dan kualitatif, menurut Koesomowidjojo (2017):

1. *Workload* kuantitatif, umumnya mengacu pada kuantitas pekerjaan yang signifikan yang harus diselesaikan di bawah batasan waktu yang intens, tuntutan *workload* yang berat, atau tanggung jawab yang berat untuk tugas yang diberikan.
2. *Workload* yang menilai kemampuan seorang pekerja dalam menjalankan suatu mandat.

2.2.2.5 Dampak *Workload*

Dalam Irawati et al. (2017), memaparkan *workload* berakibat dalam dampak negatif untuk karyawan, diantaranya:

1. Kualitas kerja yang menurun

Karena kelelahan fisik dan penurunan fokus, pekerjaan yang tidak maksimal dapat dihasilkan jika beban terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja.

2. Kenaikan tingkat absensi

Tugas yang berat tentu menguras energi seseorang, yang bisa berujung pada kelelahan bahkan penyakit. Karena tingkat ketidakhadiran yang berlebihan yang mengganggu kinerja

organisasi secara keseluruhan, hal ini berdampak buruk pada kelancaran operasi bisnis.

2.2.2.6 *Workload* dalam Islam

Masing-masing individu terdapat kesanggupan dan batas kemampuan yang berbeda satu sama lain. Sehingga Allah tidak akan membebani individu diluar batas kemampuannya.

وَلَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٦٢﴾)

(المؤمنون/23: 62)

Artinya: “Kami tidak membebani seorang pun, kecuali menurut kesanggupannya. Pada Kami ada suatu catatan yang menuturkan dengan sebenarnya dan mereka tidak dizalimi”. (Al-Mu'minin/23:62)

Dalam tafsir Quraish Shihab dijelaskan “Kami tidak akan membebani seseorang kecuali sesuatu yang mampu dilakukannya, dalam batas-batas kemampuan”. Dalam hal ini dapat disimpulkan ketika diberikan beban kerja yang berlebih atau kurang, bahwasanya sebenarnya disetiap individu mampu dalam melaksanakannya. (Shihab, 2002)

Dalam Kilmah (2013) dijelaskan bahwa dalam islam meringankan umatnya dalam kebajikan. Allah juga menyerukan kepada hamba-Nya dalam berlomba-lomba dalam kebajikan. Rasulullah SAW dalam haditsnya bersabda “Paksa dirimu sampai batas kemampuan”. (HR. Bukhari)

Dalam hadist di atas menurut Kilmah (2013) individu dapat melihat adanya bentuk usaha diawal sebelum beramal. Tak hanya sekedar beramal tanpa suatu usaha. Sebab seseorang terkadang memiliki kemampuan saat beramal akan tetapi dalam diri individu tidak memiliki kemampuan dalam berusaha mengimpelentasikan amal perbuatan tersebut. Mereka adalah orang-orang yang senang bermalas-malasan kecuali mereka telah menghabiskan kemampuan pribadi mereka untuk berusaha. Setelah itu, dilaporkan bahwa tidak mungkin memaksa lagi.

Menurut Al-Qur'an dan Hadits tersebut di atas, setiap orang memiliki kapasitas untuk melakukan suatu beban kerja, baik yang

berlebihan maupun yang tidak memadai, namun sebagian orang lebih memilih tinggal di lingkungan yang akrab dengannya.

Sunan Ibnu Majah 3680 yang artinya *“Telah menceritakan kepada kami Abu Bakar bin Abu Syaibah telah menceritakan kepada kami Waki' telah menceritakan kepada kami Al A'masy dari Al Ma'rur bin Suwaid dari Abu Dzarr dia berkata”: “Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Saudara-saudara kalian Allah jadikan berada di bawah tangan kalian, maka berilah mereka makan seperti apa yang telah kalian makan, berilah mereka pakaian seperti apa yang telah kalian pakai, dan janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang dapat memberatkan mereka. Jika kalian membebani sesuatu kepada mereka, maka bantulah mereka.”* (HR. Ibnu Majah)

2.2.3 Stres Kerja

2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Reaksi seseorang terhadap banyak tuntutan, bahaya, atau tekanan yang mungkin mengubah perilaku dan keadaan pikirannya adalah stres. Efek stres dapat dirasakan baik secara mental maupun psikis dan fisik.

Proses berpikir suasana hati karyawan, dan kondisi fisik dipengaruhi oleh stres kerja, yang merupakan keadaan ketegangan yang mengarah pada ketidakseimbangan psikologis dan fisik. Seperti yang didefinisikan oleh King dalam Asih et al. (2018) Stres saat bekerja adalah stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sesuai dengan definisi Fahmi (2016) Stres yang tidak ditangani akan membahayakan kesehatan seseorang karena dapat menghambat kepribadian dan jiwa seseorang yang melebihi kemampuannya. Stres bukanlah hal yang terjadi sekali saja, melainkan variabel yang menyebabkannya biasanya mencakup komponen peristiwa yang berdampak pada pikiran seseorang dan terjadi di luar kendalinya, mencekik jiwanya dalam prosesnya.

Setiap karyawan berurusan dengan stres kerja secara teratur, dan mereka yang mengalaminya mungkin menunjukkan perubahan perilaku sebagai hasilnya. Karyawan tidak selalu terkena dampak negatif dari

kondisi ini, dan dalam kebanyakan kasus, setelah kondisi tersebut berlalu, ketegangan akan hilang.

Stres kerja adalah situasi yang berkembang ketika karyawan dihadapkan pada kemungkinan dan kesulitan yang dapat menimbulkan ketegangan dan perubahan perilaku, menurut beberapa uraian yang diberikan oleh para ahli di atas. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja, serta pergeseran emosi, ketidakseimbangan fisik dan psikologis, dan proses mental.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stressor dapat dikatakan perihal tentang membuat stres. Stres merupakan reaksi alami yang dialami karyawan atas rasa ketidakpuasan kerja. Stres dapat digambarkan pada bentuk emosi yang kuat seperti cemas, frustrasi, marah, kelelahan, kurang bergairah, tidak semangat, dan mudah merasa bosan.

Menurut Luthan pada Asih et al. (2018) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stress kerja diantaranya:

1. *Stressor* eksra-organisasi

Tekanan ini mencakup perubahan dari keluarga, teknologi/sosial, kelas dan ras, relokasi kerja, kondisi ekonomi, perbedaan persepsi juga perbedaan kesempatan untuk karyawan atas penghargaan ataupun promosi.

2. *Stressor* organisasi

Tekanan ini meliputi struktur organisasi, kondisi kerja, kewajiban tanpa wewenang yang tepat, ketidakmampuan untuk mengajukan keluhan, dan kompensasi yang tidak memadai.

3. *Stressor* kelompok

Tekanan ini termasuk tidak adanya bantuan interpersonal untuk diri sendiri serta kurangnya hubungan antar kelompok, seperti pekerja yang tidak bersama karena sifat pekerjaannya atau karena manajer mereka membatasi atau mencegahnya.

4. *Stressor* individu

Karakteristik manusia yang tercakup dalam tekanan ini meliputi kepribadian, pandangan pengendalian diri, ketidakberdayaan yang dipelajari, ketahanan psikologis, dan tingkat konflik intra-individu yang dihasilkan dari ketidakpuasan.

Menurut Robbins (2016) mengemukakan beberapa faktor sumber dari stress kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasional, juga faktor pribadi.

1. Faktor lingkungan

Faktor organisasi termasuk struktur organisasi dan lingkungan yang tidak tepat dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan. Salah satu penyebab utama sulitnya sebagian orang beradaptasi dengan perubahan organisasi adalah ketidaktepatan ini. Cacat ekonomi, teknis, dan politik adalah tiga kategori utama dari kesalahan lingkungan.

2. Faktor organisasional

Stres dapat disebabkan oleh berbagai hal di tempat kerja, termasuk kebutuhan untuk melakukan tugas dengan cepat atau akurat, manajer yang terlalu memaksakan diri, beban kerja yang berat, dan rekan kerja yang tidak ramah. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja dibagi menjadi:

- A. Tuntutan tugas, dalam bentuk pekerjaan seseorang atau kelompok, termasuk keadaan kerja, desain pekerjaan (tingkat kebebasan, keragaman aktivitas, jumlah otomatisasi), dan arsitektur tempat kerja fisik. Stres adalah hasil dari bekerja di lingkungan yang sibuk dan bising.
- B. Tuntutan peran, berkaitan dengan tuntutan yang dibuat oleh seseorang yang memiliki posisi tertentu dalam bisnis karena posisi itu. Sulit untuk menyelesaikan atau memenuhi konflik peran. Kelebihan peran adalah ketika pekerja diminta untuk melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki untuk menyelesaikannya.

C. Tuntutan *interpersonal* merupakan tekanan yang berasal dari rekan kerja dan termasuk hal-hal seperti kurangnya dukungan dalam peran sosial dan hubungan yang tegang.

3. Faktor pribadi

Karyawan mungkin mengalami sejumlah masalah pribadi, termasuk masalah keluarga, sifat kepribadian yang membuat mereka merasa pekerjaan mereka tidak sesuai, dan kesulitan keuangan.

Penulis menarik kesimpulan bahwa baik variabel internal maupun eksternal berkontribusi terhadap stres kerja berdasarkan tinjauan teori yang disampaikan di atas. Orang tersebut merasa terbebani dan tertekan karena berbagai masalah internal, termasuk ketidakmampuan pribadi untuk mengikuti lingkungan eksternal. Lingkungan keluarga, lingkungan sosial, dan lingkungan kerja merupakan contoh variabel eksternal. Salah satu hal yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja adalah hubungan seseorang dengan lingkungannya.

2.2.3.3 Indikator Stres Kerja

Berikut ini merupakan indikator stres kerja menurut Robbins (2016):

- a. Tuntutan tugas, yang meliputi lingkungan kerja, prosedur operasional, dan lokasi geografis, merupakan aspek dari tenaga kerja individu.
- b. Tuntutan peran, atau tekanan yang diberikan pada individu sebagai akibat dari pekerjaan tertentu yang mereka mainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang dibawa oleh rekan kerja dikenal sebagai tuntutan interpersonal.
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

2.2.3.4 Jenis-jenis Stres Kerja

Adanya beragam dan berbagai stres kerja yang membuat semakin bergairah serta mendorong setiap karyawan untuk semangat dalam bekerja, timbulnya tantangan sebagai anggapan motivasi diri agar lebih keras saat bekerja. Tetapi akibat adanya stress menimbulkan turunnya semangat dalam bekerja dikarenakan beban pekerjaan yang dirasa tidak

sesuai dengan kemampuannya menurut karyawan, timbul rasa keuh karena rutinitas kerja, serta tidak kompetennya rekan kerja.

Ada empat jenis stres menurut Berney & Selye di Asih et al. (2018) diantaranya:

1. *Eustress (good stress)*, merupakan stres yang muncul karena dorongan dan gairah. Stres ini bisa meningkatkan antusiasme dan kreativitas.
2. *Distress*, merupakan stres yang muncul efek yang berbahaya saat dialami oleh individu contohnya pada tuntutan yang tidak mengenakan dimana energi individu mudah terkuras sehingga mudah dihampiri oleh rasa sakit.
3. *Hyperstress*, merupakan stres ketika kemampuan seseorang dalam dirinya dipaksa untuk melampaui tekanan.
4. *Hypostress*, merupakan stres karena stimulasi yang kurang seperti karena pekerjaan yang rutin menimbulkan stres karena bosan.

Dari pemaparan tersebut disimpulkan bahwasanya jenis dari stress kerja itu beragam, yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*. *Eustress* adalah jenis stress positif dikarenakan dapat memberikan dorongan serta gairah semisal tantangan kerja sebagai motivasi diri agar lebih semangat dalam bekerja. *Distress* adalah stres negatif karena menimbulkan gairah bekerja turun, hal tersebut dikarenakan adanya tanggung jawab serta tuntutan berlebih yang menguras energi yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. *Hyperstress* merupakan jenis stress yang tinggi diakibatkan oleh individu berlebihan dalam rasa cemas. *Hypostress* adalah stres yang dialami oleh karyawan karena kurangnya stimulus, pekerjaan yang stagnan sehingga kurang menantang yang menimbulkan rasa bosan dalam diri individu.

2.2.3.5 Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins (2016) memaparkan akibat dampak dari stress kerja yang dijabarkan dibawah ini:

a. Gejala fisiologis

Saat pekerja mengalami stres, gejala ini sering kali muncul lebih dulu. Stres dapat menyebabkan penyakit, yang bermanifestasi sebagai

modifikasi dalam metabolisme tubuh dan termasuk gejala seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala dan migrain, jantung berdebar, dan kemungkinan penyakit jantung.

b. Gejala psikologis

Gejala saat cemas, tegang, bosan, suka menunda pekerjaan dan mudah marah disebabkan karena stres yang akan menimbulkan rasa tidak puas terhadap berbagai hal didalam pekerjaan.

c. Gejala perilaku

Perilaku terkait stres termasuk produktivitas yang berubah, ketidakhadiran yang lebih tinggi, dan bahkan meninggalkan perusahaan. efek dari modifikasi lain pada kehidupan sehari-hari seperti gangguan tidur, masalah makan, atau bahkan peningkatan konsumsi seperti halnya merokok.

2.2.3.6 Stres Kerja dalam Islam

Menurut Pedak (2009), stres diberikan oleh Allah SWT untuk menentukan mana hamba-Nya yang benar-benar beriman dan mana yang hanya “mengaku beriman” dalam Islam. Pertanyaan yang ditanyakan dapat dianalisis dalam contoh adalah: Bisakah Anda menangani beban kerja yang berat dan memperoleh berbagai keterampilan? Oleh karena itu, stres bukanlah tanda ketidakadilan Tuhan melainkan ujian dalam konteks agama. Stres, di sisi lain, adalah tanda kasih-Nya yang tak terbatas. Kita dapat menentukan apakah kita termasuk kelompok sakit di bawah tekanan ini atau tidak. Stres merupakan salah satu bentuk pengukur tingkat keimanan seseorang kepada Allah SWT karena kesabaran merupakan wujud keimanan.

Terjadinya stres di tempat kerja sebagai akibat dari kurangnya sumber daya dan rasa ketidakmampuan karyawan. Umat-Nya akan menerima bantuan dengan cara yang tidak terduga ketika ada yang mengalah.

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ
أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

Artinya: “Dan menganugerahkan kepadanya rezeki dari arah yang tidak dia duga. Siapa yang bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)-nya. Sesungguhnya Allahlah yang menuntaskan urusan-Nya. Sungguh, Allah telah membuat ketentuan bagi setiap sesuatu.”

Tafsir menurut Ash-Shabuni (2001) Mereka yang muraqabah menuju Allah SWT dan berhenti di batas-Nya menerima kelegaan dari setiap kesedihan, jalan keluar dari semua jebakan, dan makanan tanpa patah hati. Juga dijelaskan dengan sangat jelas dalam Al-Qur'an adalah bagaimana menghadapi dan mencegah stres. pada surat Ali Imran ayat 139.

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin.”

Menurut Shihab (2002) didalam tafsirnya menjelaskan bahwa mereka tidak diharuskan menyerah. Jadi kuatkan fisik dan psikis, dan jangan sedih karena apa yang Anda alami selama konflik Uhud atau situasi serupa lainnya. Sebaliknya, jangan lemah ketika berhadapan dengan musuh-musuhmu dan musuh-musuh Allah SWT. Mengapa Anda lemah atau tertekan ketika Anda memiliki status terbesar di mata Allah SWT baik di kehidupan ini maupun di kehidupan selanjutnya karena Anda memperjuangkan kebenaran di kehidupan ini dan akan masuk surga di kehidupan selanjutnya?

Shahih Bukhari 5210 yang artinya Telah menceritakan kepadaku Abdullah bin Muhammad telah menceritakan kepada kami Abdul Malik bin 'Amru telah menceritakan kepada kami Zuhair bin Muhammad dari

Muhammad bin 'Amru bin Halhalah dari 'Atha` bin Yasar dari Abu Sa'id Al Khudri dan dari Abu Hurairah dari Nabi shallallahu 'alaihi wa sallam beliau bersabda: “Tidaklah seorang muslim tertimpa suatu penyakit dan kelelahan, kekhawatiran dan kesedihan, dan tidak juga gangguan dan kesusahan bahkan duri yang melukainya melainkan Allah akan menghapus kesalahan-kesalahannya”. (HR. Bukhari)

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Simanjuntak (2011) adalah derajat keberhasilan dalam mencapai hasil atas penyelesaian tugas tertentu. Sejauh mana hasil diperoleh untuk memenuhi tujuan organisasi dikenal sebagai kinerja perusahaan. Manajemen kinerja mengacu pada keseluruhan proses yang digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, yang mencakup pencapaian setiap karyawan dan unit kerja di dalam perusahaan.

Kinerja dengan demikian tergantung pada bakat dan motivasi. Seseorang membutuhkan sejumlah bakat dan kemauan tertentu untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Tanpa ide yang jelas tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana melaksanakannya, ketersediaan dan kemampuan seseorang tidak akan efektif. Setiap orang menunjukkan kinerja di tempat kerja, yang merupakan perilaku asli yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Ketika sebuah perusahaan berusaha untuk mencapai tujuannya, kinerja karyawan merupakan faktor penting. (Zainal et al., 2009)

2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Karyawan adalah sumber daya perusahaan atau organisasi yang paling berharga. Meskipun perusahaan memiliki aset lain seperti bangunan dan tanah, karyawan tetap menjadi salah satu bagian terpenting dari bisnis. karena kinerja perusahaan atau organisasi menentukan maju atau mundurnya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Berbagai elemen tersebut harus diperhatikan agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan dan menjamin kelancaran operasional perusahaan.

Berikut ini adalah beberapa hal yang dapat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Gibson (1997) menyatakan bahwa unsur-unsur berikut mempengaruhi kinerja:

1. Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan, serta latar belakang pribadi dan demografis. Menurut Luthans (2006) , kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, termasuk pengetahuan, pekerjaan, dan keterampilan, serta bagaimana individu memandang peran yang dimainkannya.
2. Pertimbangan organisasi mencakup hal-hal seperti sumber daya, kepemimpinan, insentif, dan desain pekerjaan dan struktur.
3. Persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi adalah contoh-contoh unsur psikologis. Seperti yang dinyatakan oleh Mitchell dalam Diana (2008) setiap orang didorong secara berbeda dan dalam derajat yang berbeda oleh berbagai faktor.

2.2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kerangka kerja Mangkunegara (2006) terkait indikator kinerja dikutip dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja adalah standar keunggulan yang dicapai seorang karyawan.
2. Kejujuran karyawan
Kejujuran karyawan mengacu pada ketulusan seseorang dan kemampuan mereka untuk menahan diri dari penyalahgunaan kekuasaan yang telah didelegasikan kepada mereka.
3. Inisiatif
Inisiatif adalah kapasitas seorang pekerja untuk melakukan pekerjaannya dan menggunakan bakatnya tanpa mengantisipasi instruksi untuk memaksimalkan hasil.
4. Kehadiran
Kehadiran, atau kesiediaan para pekerja untuk bekerja pada jam-jam yang ditetapkan oleh perusahaan, disebut sebagai kehadiran ini.
5. Sikap

Sikap seorang karyawan tercermin dari segala sesuatu yang dilakukannya selama bekerja serta cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja.

6. Kerjasama

Kolaborasi karyawan adalah kesiapan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas agar memberikan hasil yang sebaik mungkin.

7. Kehandalan

Sejauh mana seseorang mampu melakukan tugas untuk kepuasan orang lain di tempat kerja dikenal sebagai kehandalan.

8. Pengetahuan tentang pekerjaan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang mereka lakukan dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

9. Tanggung Jawab

Tanggung jawab karyawan adalah kesiapan dan kapasitas untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka oleh organisasi secara penuh dan secepat mungkin.

10. Pemanfaatan Waktu Kerja,

Karyawan dapat mengambil upaya untuk secara efektif menghabiskan waktu mereka di tempat kerja untuk mendapatkan hasil terbaik.

2.2.4.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013) pada dasarnya benefit kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja melalui kegiatan peningkatan kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kinerja staf.
3. Untuk pengembangan dan pelatihan staf.
4. Untuk menilai seberapa efektif kinerja sumber daya manusia, sumber daya manusia memberikan umpan balik kepada setiap organisasi tentang kinerja mereka, baik buruk maupun baik.

2.2.4.5 Kinerja Karyawan dalam Islam

Kinerja perusahaan dalam jangka waktu tertentu mencerminkan hasil dan pencapaian yang dipengaruhi oleh tindakan operasional dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Zainal et al., 2014).

Merujuk pada tafsir karya Zainal Arifin Zakaria dalam Zakaria, (2016) tentang kinerja karyawan.

وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّى^ل

Artinya: “Demi siang apabila terang benderang”, (QS. Al Lail: 3)

Ditafsirkan oleh Departemen Agama RI bahwasanya “siang hari merupakan masa untuk bekerja, serta kerja merupakan sebagian dari pengertian ibadah bagi seorang mukmin, kapan dan dimana saja selama niatnya untuk Allah”. Dua perihal tersebut dijelaskan pada QS.Al-Ashr ayat 1-3 Allah berfirman:

وَالْعَصْرِ^ل ۝ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ^ل ۝ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ^ه وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ^ع ۝

Artinya: “1. Demi masa, 2. sesungguhnya manusia benar-benar berada dalam kerugian, 3. kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran.”

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا^ق ۝ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ^ل ۝ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ^ح ۝

Artinya: “6. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. 7. Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruskan bekerja keras (untuk kebajikan yang lain) 8. dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah”.

Ditafsirkan oleh Quraish Shihab bahwa setiap kesusahan akan diberikan kelancaran. Pesan dari ayat-ayat diatas apabila sedang berada dalam waktu luang setelah tadinya sibuk maka bekerjalah dengan sungguh-sungguh hingga merasa letih atau hingga adanya suatu persoalan

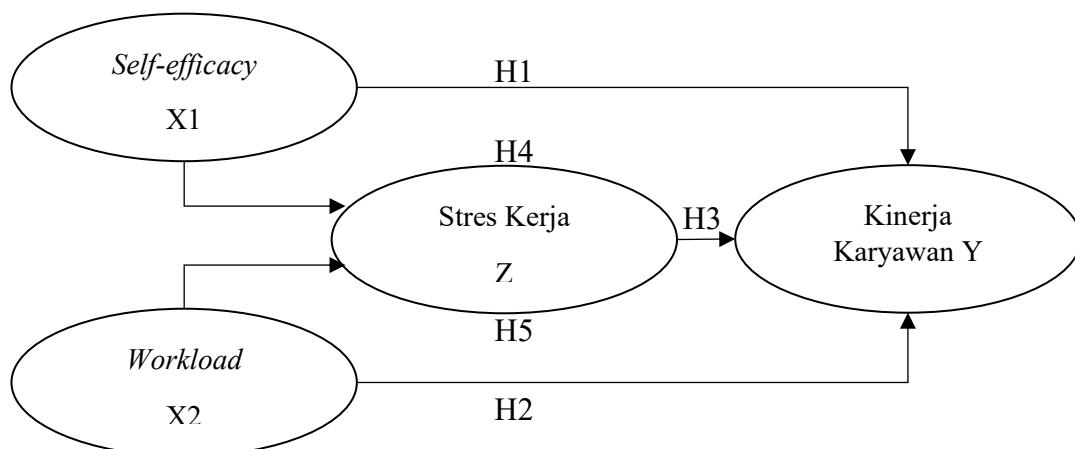
baru dan hanya kepada Allah saja tidak kepada siapa pun selain-Nya, hendaknya engkau berharap dan berkeinginan penuh agar memperoleh bantuan-Nya dalam menghadapi setiap kesulitan serta melakukan satu aktivitas (Shihab, 2002).

Ayat tersebut bermakna saat keadaan susah, serta jika ingin merubah nasib dan berubah yang mulanya miskin mejadi kaya, maka diharuskan untuk bersabar dalam bekerja. Al Banihi (2010) dalam bukunya dijelaskan bahwa Rasulullah SAW bersabda '*Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu*' (HR. Ath-thabrani dan al-Baihaqi) dan Shahih Ibnu Khuzaimah 1176 yang artinya *Ali bin Khasyram menceritakan kepada kami, Isa bin Yunus mengabarkan kepada kami dari Syu'bah, dari Qatadah dengan sanad hadits ini, Aisyah berkata, "Apabila Rasulullah mengerjakan sesuatu pekerjaan maka beliau menekuninya." Ia lanjut berkata, "Namun aku tidak pernah melihat Rasulullah shalat di satu malam sampai pagi dan tidak pernah berpuasa selama satu bulan terus-menerus kecuali pada bulan Ramadhan."* (HR. Ibnu Khuzaimah)

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian yang berjudul "Pengaruh *Self-efficacy* dan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya" memiliki kerangka konseptual yang dapat dilihat pada Gambar 2.1

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data Diolah, 2023

Self-efficacy dan *workload* merupakan faktor independen pada Gambar 2.1. kinerja karyawan merupakan variabel dependen, sedangkan variabel stres kerja merupakan variabel mediasi. Panah menunjukkan dampak langsung dari variabel X1 dan X2, masing-masing, pada variabel Y, serta mediasi tidak langsung dari variabel Z oleh variabel X1 dan X2 yang mempengaruhi variabel Y.

2.4 Hubungan Antar Variabel

A. Hubungan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Dikemukakan oleh Nusannas et al. (2020) dijelaskan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Ayundasari et al. (2017) dikemukakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari, *self-efficacy* menuntun kita untuk menentukan ide-ide yang menantang dan bertahan menghadapi kesulitan. Ketika masalah muncul, *self-efficacy* yang kuat mendorong karyawan untuk tetap tenang dan mencari solusi daripada merenungkan ketidakmampuan mereka. Usaha dan ketekunan mengarah pada pencapaian yang baik. Penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan *self-efficacy* pada karyawannya mengingat *self-efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. *self-efficacy* yang tinggi akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi juga.

B. Hubungan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan

Rusmiati et al. (2021) menyimpulkan bahwa *workload* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Wisudawati & Pratama (2021) masalah seperti tekanan kerja yang berlebihan membuat karyawan tidak fokus pada pekerjaan. Hal ini dapat dicegah oleh perusahaan jika perusahaan lebih memperhatikan jumlah keluhan dari karyawan, jam kerja dan jenis pekerjaan. Terkadang keluhan dari karyawan tidak menjadi perhatian utama bagi perusahaan sehingga dianggap normal, yang intinya adalah umpan balik bagi perusahaan, sehingga perusahaan tahu apa yang terjadi pada karyawannya, dan apa yang harus dilakukan perusahaan terhadap karyawannya.

C. Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut temuan Sari et al., (2021) menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang dan ketat berpengaruh terhadap stres. Selain jam kerja, mereka

menemukan stres juga dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan. Mengenai jam kerja, melihat organisasi dengan produktivitas tinggi sering ditemukan dengan kebijakan kerja yang fleksibel dan jeda karier. Kebijakan ini memberi karyawan lebih banyak ruang untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan tujuan keluarga. Karyawan memiliki waktu untuk mengembangkan diri dan menyelesaikan pekerjaan secara menyeluruh. Dalam Juru & Wellen, (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

D. Hubungan Stres Kerja Memediasi *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut studi dari Sulistyowati & Widjajani (2012), karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih terlibat dalam pekerjaan, berusaha lebih keras, dapat mengatasi keadaan yang menantang, dan menggunakan kreativitas untuk menyelesaikan tugas. *Self-efficacy* juga akan berpengaruh pada kepuasan kerja, kinerja, dan stres di tempat kerja karena mereka yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan lebih senang bekerja, mampu melakukan yang terbaik, dan mampu menangani stres di tempat kerja. Peneliti mengklaim dalam penelitiannya bahwa dampak *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di bawah tekanan kerja tidak signifikan karena wiraniaga yang memiliki tingkat *self-efficacy* lebih tinggi lebih siap menghadapi tantangan yang mereka hadapi. Penjual sekarang merasakan stres secara berbeda. Stresor tidak lagi dilihat oleh wiraniaga sebagai risiko di tempat kerja, melainkan sebagai sesuatu yang bermanfaat.

E. Hubungan Stres Kerja Memediasi *Workload* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian Yosiana et al. (2020) mengemukakan bahwa Beban kerja yang tinggi dikaitkan dengan kinerja perawat yang rendah. Dalam situasi beban kerja yang tinggi, perawat selalu mengalami gangguan psikologis yang berdampak buruk pada kinerjanya. Beban kerja yang tinggi dan rendah berhubungan dengan kinerja perawat yang rendah dan tinggi. Dalam Ismanto et al. (2021) dan Juru & Wellen (2022) mengemukakan bahwa *workload* berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

2.5 Hipotesis Penelitian

Seperti yang ditunjukkan dalam penelitian oleh Nusannas et al. (2020) dan Ayundasari et al. (2017), *self-efficacy* secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini digunakan untuk mendukung klaim hipotesis berikut:

H1: *Self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang ditunjukkan dalam penelitian oleh (Rusmiati et al., 2021) dan (Wisudawati & Pratama, 2021) dikemukakan bahwa *Workload* secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut diperoleh hipotesis berikut:

H2: *Workload* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang ditunjukkan dalam penelitian oleh Sari et al., (2021) dan Dalam Juru & Wellen, (2022) dikemukakan bahwa hubungan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut diambil hipotesis sebagai berikut:

H3: Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati & Widjajani (2012), ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan melalui stres kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi, para penjual memiliki kemampuan yang lebih besar dalam mengatasi hambatan yang dihadapi. Hal ini mengubah persepsi para penjual terhadap stres, di mana mereka tidak lagi menganggap stresor sebagai ancaman dalam pekerjaan, tetapi sebagai sesuatu yang membangun. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

H4: Stres Kerja memediasi Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang ditunjukkan dalam penelitian oleh (Juru & Wellen, 2022) (Yosiana et al., 2020) dan (Ismanto et al., 2021) mengemukakan bahwa hubungan *workload* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja berpengaruh secara positif. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

H5: Stres Kerja memediasi Pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Karyawan

Adapun perumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini pada tabel 2.2 berikut:

Tabel 2.2
Hipotesis Penelitian

Hipotesis	
H1	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H2	<i>Workload</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H3	Stres Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H4	Stres Kerja memediasi <i>Self-efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan
H5	Stres Kerja memediasi <i>Workload</i> terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, bentuk metodologi ini menggabungkan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik *explanatory research*. Karena data penelitian bersifat numerik dan dianalisis dengan menggunakan statistik, maka disebut sebagai penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) mendefinisikan *explanatory research* sebagai pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memperjelas kedudukan variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan tentang hubungan antara variabel, penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*. Seperti yang dinyatakan oleh Supriyanto & Maharani (2013), *explanatory research* digunakan untuk menilai hipotesis antar variabel yang disarankan. Penelitian ini akan memverifikasi beberapa hipotesis yang dikandungnya. Hipotesis menentukan hubungan antara dua variabel untuk memastikan apakah variabel yang bersangkutan memiliki hubungan dengan variabel lain atau tidak, atau apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi oleh faktor lain atau tidak.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Jl Veteran No. 16 Kota Malang.

PT. Bank Nasional Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Kota Malang merupakan sebuah perusahaan bidang jasa perbankan. Terdiri dari beberapa bidang diantaranya *account officer*, *frontliner*, administrasi, *back office*, *Human Resource*, *Officer Development Program (ODP)*, *management trainee*. Setiap bidang memiliki *job-desk* nya masing-masing. Peneliti memilih perusahaan ini dengan pertimbangan bahwa perusahaan tersebut merupakan perusahaan BUMN berskala nasional, perusahaan tersebut meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan dimana merupakan indikator dari *self-efficacy*.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Seperti yang didefinisikan oleh Supriyanto & Maharani (2019), populasi adalah kumpulan barang atau orang yang memiliki sifat dan sifat tertentu yang mungkin diteliti. Akibatnya, populasi mencakup orang dan benda mati. Seluruh karyawan dari PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya merupakan populasi penelitian.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut pendapat Supriyanto & Maharani (2019) adalah subset dari kelompok yang lebih besar dari item atau orang yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel yang diteliti. agar sampel menyatu dengan populasi. 57 pekerja dari PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya menjadi sampel penelitian ini.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan sampling jenuh adalah metode pilihan untuk pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh berarti menggunakan sebagai sampel, setiap orang dalam populasi. Supriyanto & Maharani (2019) mendefinisikan sampling jenuh sebagai strategi pengambilan sampel yang mempertimbangkan keseluruhan populasi. Jika jumlah masyarakat kurang dari 100 orang, seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam Arikunto (2012). Namun, antara 10 dan 15% atau antara 20 dan 25% dari populasi saat ini dapat diambil jika keseluruhan populasi lebih besar dari 100. Sampel penelitian ini sebesar 57 karyawan. Untuk mencapai hal tersebut peneliti menggunakan sampel jenuh sebanyak 57 Kantor Cabang Brawijaya PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer, sebagaimana didefinisikan oleh Supriyanto & Maharani (2019), adalah informasi yang telah dikumpulkan dan diperoleh langsung dari sumbernya. Pengumpulan data primer untuk penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung ke bagian personalia di bagian administrasi PT. Kantor

Cabang Brawijaya Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. dan pembagian kuisisioner.

3.5.2 Data Sekunder

Supriyanto & Maharani (2019) mendefinisikan data sekunder sebagai informasi yang dikumpulkan oleh peneliti melalui media perantara. Informasi tersebut telah ditransformasikan ke dalam bentuk bahan atau dokumen tertulis, yaitu artikel, jurnal, dan karya sastra, serta dijadikan landasan teori bagi karya kajian pustaka dalam Bab II.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini menurut Sugiyono (2019) secara umum dibagi menjadi tiga metode:

- 3.6.1 Observasi, observasi adalah proses memperhatikan kejadian dan mencatatnya secara sistematis.
- 3.6.2 Kuesioner. Metode pengumpulan data melalui serangkaian pernyataan atau pertanyaan yang disampaikan atau diberikan langsung kepada responden dikenal dengan istilah kuesioner.
- 3.6.3 Dokumentasi, adalah cara yang digunakan dalam mendapatkan informasi dan data dalam bentuk arsip, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan juga keterangan dalam mendukung penelitian.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Variabel Independent (X)

Faktor yang tergantung atau variabel dependen dipengaruhi oleh faktor independen. Menurut Sugiyono (2019), variabel independen adalah sejumlah faktor yang mempengaruhi, mendorong, atau mengakibatkan perubahan atau munculnya dari variabel terikat (terikat). Self-efficacy dan workload digunakan sebagai variabel independen penelitian. Berikut ini adalah arti dari variabel yang terdaftar:

1. Menurut Nusannas et al. (2020) bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi seseorang yang menciptakan dorongan kekuatan, menciptakan lingkungan yang kondusif dan mempengaruhi anggota perusahaan

sehingga pada akhirnya mengarah pada kinerja yang lebih baik. Ditambahkan oleh Syifa & Maharani (2022) bahwa *self-efficacy* merupakan faktor esensial dalam diri seseorang dalam meningkatkan kemampuan pekerjaan seta dapat mengatasi rasa stres dalam dirinya.

2. Menurut Nabawi (2019) *workload* terjadi dikarenakan adanya rasa ingin menyelesaikan suatu pekerjaan supaya target segera tercapai. Juga menurut Sulastri & Onsardi (2020) jika *workload* yang diberikan terlalu banyak akan menyebabkan ketegangan pada diri seseorang yang berakibat stres.

3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2019) , variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau berubah menjadi hasil ketika ada faktor independen. Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Kinerja karyawan didefinisikan oleh Safitri (2019) sebagai pekerjaan yang diselesaikan oleh individu yang spesifik untuk posisi atau tanggung jawab tertentu di perusahaan untuk jangka waktu tertentu dan terhubung dengan nilai atau ukuran standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja karyawan sebagaimana didefinisikan oleh Erawati & Wahyono (2018) adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

3.7.3 Variabel Mediasi (Z)

Sugiyono (2019) mendefinisikan faktor mediasi sebagai variabel spekulatif yang tidak dapat disaksikan atau diukur tetapi mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen secara tidak langsung. Di antara variabel dependen dan independen, variabel mediasi berfungsi sebagai variabel perantara dan interupsi. Akibatnya, perubahan atau kemunculan variabel dependen tidak secara langsung dipengaruhi oleh variabel independen. Stres Kerja merupakan variabel mediasi dalam penelitian ini. Sulaimiah et al. (2022) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi yang dimiliki orang terhadap situasi atau jumlah stres yang berlebihan atau di luar kebiasaan. Handayani & Daulay (2021) berpendapat bahwa karena stres di tempat kerja meningkat, sekarang mungkin untuk mengetahui apakah seorang karyawan mengalami

stres karena mereka frustrasi, percaya ada persaingan yang tidak sehat, atau merasa menerima perlakuan yang tidak adil.

3.8 Definisi Operasional Variabel

3.8.1 Variabel Independen

Sesuai dengan (Syifa & Maharani, 2022) dan (Rohman & Ichsan, 2021). faktor independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Self-efficacy dan Workload ditentukan oleh variabel yang dijadikan sebagai indikator (manifest).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Independen

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	<i>Self-efficacy</i> (X1)	Tingkat (<i>Level</i>)	1. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas yang sulit. 2. Jika terdapat situasi yang sulit sanggup dengan tenang saat menghadapinya. 3. Sanggup melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan efektif.	Ghufron dalam Syifa dan Maharani (2022)
		Kekuatan (<i>Strength</i>)	1. Adanya keinginan dalam menyelesaikan suatu tantangan atau tugas yang dihadapi. 2. Memiliki rasa optimis dalam mengatasi berbagai tantangan yang terjadi. 3. Memperkuat komitmen dalam diri sendiri dalam mencapai suatu tujuan.	
		Generalisasi (<i>Generality</i>)	1. Memiliki keyakinan yang kuat sehingga muncul motivasi untuk bertindak.	

			2. Menjadikan pengalaman lampau sebagai acuan untuk bertindak lebih baik. 3. Sanggup menilai kemampuan pada diri sendiri.	
2.	<i>Workload</i> (X2)	Beban Kerja Fisik	1. Fasilitas Kesehatan yang memadai. 2. Tenggat waktu yang diberikan terhadap karyawan. 3. Pekerjaan selesai lebih cepat.	Ma'rih dalam Rocman & Ichsan (2021)
		Beban Kerja Psikis	1. Penambahan jam kerja. 2. Beban kerja yang diberikan oleh atasan berlebih 3. Penambahan tugas yang diberikan. 4. Bekerja sesuai dengan gaji.	
		Aspek Pemanfaatan Waktu	1. Tempat kerja yang nyaman. 2. Suhu ruangan yang nyaman. 3. Nyaman bekerja dalam waktu yang lama.	

Sumber: Data Peneliti, 2023

3.8.2 Variabel Dependen

Seperti yang dikemukakan oleh Syifa & Maharani (2022), variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dinilai dengan menggunakan variabel yang merupakan indikator (manifes).

Tabel 3. 2

Definisi Operasional Variabel Dependen

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1. Kualitas pekerjaan yang dimiliki individu sudah baik. 2. Kemampuan yang dimiliki individu mampu	Robbins dalam Syifa & Maharani (2022)

			menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab.	
		Kuantitas	1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. 2. Karyawan sanggup mengerjakan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan.	
		Ketepatan Waktu	1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam kondisi apapun. 2. Datang tepat waktu untuk bekerja.	
		Efektifitas	1. Karyawan menggunakan fasilitas dengan efektif dan baik. 2. Karyawan mampu menjaga dan merawat fasilitas yang diberikan.	
		Kemandirian	1. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan secara individu. 2. Karyawan berkerja sesuai dengan gambaran pekerjaan.	
		Komitmen Kerja	1. Karyawan merasa bagian dari perusahaan. 2. Merasa tidak etis jika keluar dari perusahaan tanpa izin.	

Sumber: Data Peneliti, 2023

3.8.3 Variabel Mediasi

Seperti yang dikemukakan oleh Pratiwi et al. (2022), variabel mediasi dalam penelitian ini menggunakan variabel indikator (manifest) yang mengukur stres kerja.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel Mediasi

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Stres Kerja (Z)	Tuntutan Tugas	1. Menghabiskan seluruh waktu untuk bekerja setiap hari. 2. Emosi yang tidak teratur dalam bekerja. 3. Merasa lelah Ketika bangun tidur dan melakukan pekerjaan Kembali.	Pratiwi et al., (2022)
		Tuntutan Peran	1. Khawatir bilamana pekerjaan kini meningkatkan emosi. 2. Merasa bekerja terlalu keras. 3. Mengalami stres yang terlalu tinggi dalam pekerjaan.	
		Tuntutan Pribadi	1. Saat bekerja menghadapi masalah emosional dengan sangat tenang. 2. Telah menyelesaikan banyak hal yang bernilai dalam berkerja. 3. Bekerja dengan berbagai rekan secara langsung dapat meningkatkan stres.	

Sumber: Data Peneliti, 2023

3.9 Skala Pengukuran

Untuk menentukan panjang dan pendeknya celah yang diukur pada alat yang digunakan untuk mengukur, skala pengukuran adalah acuan yang digunakan sebagai pedoman. Oleh karena itu, alat ukur dapat menghasilkan data kuantitatif jika digunakan dalam pengukuran. (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai instrumen pengukuran. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang diteliti. (Sugiyono, 2019).

Setiap item menggunakan skala Likert ditempatkan di samping tanggapan responden dalam sebuah rangkaian, dan kemudian skor serta bobot diberikan dari 1 sampai 5. Lima jenis skor atau bobot yang berbeda diterapkan pada tanggapan responden, termasuk:

- a) Jawaban A: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.
- b) Jawaban B: Setuju (S) dengan skor 4
- c) Jawaban C: Netral (N) dengan skor 3
- d) Jawaban D: Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e) Jawaban E: Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

3.10 Uji Instrumen

3.10.1 Teknik Analisis

Metode analisis data Partial Least Squares digunakan dalam penelitian ini. Partial Least Square (PLS) merupakan teknik analisis yang ampuh, seperti yang didefinisikan oleh Supriyanto & Maharani (2013) karena dapat digunakan untuk semua ukuran data, memerlukan sedikit asumsi, dan hanya sejumlah kecil sampel.

PLS juga dapat digunakan untuk membuat teori hubungan antara dua variabel untuk menentukan apakah variabel X dan Y berdampak satu sama lain. Beberapa kombinasi faktor X yang berfungsi sebagai variabel penjelas serta variabel Y yang berfungsi sebagai variabel respon dapat ditemukan dengan menggunakan pendekatan regresi PLS.

Dalam analisis *Partial Least Square* (PLS) terdapat dua hal yang harus dilakukan, yaitu:

3.10.1.1 Model Struktural (*Outer Model*)

Validitas dan reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan *outer model*. Untuk memastikan sejauh mana suatu tes atau serangkaian prosedur terkait menentukan apa yang harus diukur, dilakukan pemeriksaan reliabilitas dan validitas (Hartono & Abdillah, 2016).

Dalam penelitian ini pengujian model pengukuran bertujuan dalam melihat nilai variabel yang diamati atau model ini dalam melihat spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Berikut *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dalam Supriyanto & Maharani (2013) diantaranya:

1. *Convergent Validity*, korelasi antara nilai variabel laten dan indikator refleksif dikenal sebagai validitas konvergen. Jika pembebanan berkisar antara 0,5 hingga 0,6 dan terdapat 3 hingga 7 indikator per build, indikator tersebut dianggap memadai.
2. *Discriminant Validity*, memanfaatkan cross loading oleh variabel laten, validitas diskriminan adalah metrik untuk indikator refleksif. Jika nilai *cross loading* masing-masing indikator pada variabel yang bersangkutan lebih tinggi dari *cross loading* variabel laten lainnya, maka pengukuran tersebut dianggap genuine. Membandingkan rata-rata varians ekstrapolasi (AVE) nilai akar kuadrat mengungkapkan analisis validitas diskriminan. Dengan nilai pengukuran lebih besar dari 0,50, skor AVE dapat dianggap memiliki validitas diskriminan yang sangat baik jika lebih tinggi dari korelasi lainnya.
3. *Composite Reability*, setiap indikasi yang digunakan untuk mengukur suatu variabel memiliki reliabilitas gabungan yang dapat diterima; suatu indikator tidak diterima ketika skor reliabilitas komposit kurang dari 0,7.

3.10.1.2 Model Pengukuran (*Inner Model*)

Menurut Hair et al. (2017) tujuan dari inner model adalah untuk memastikan hubungan antara variabel laten (model struktural), juga dikenal sebagai *inner relation*. Ini mencontohkan bagaimana variabel laten berhubungan satu sama lain menurut teori penelitian.

1. Koefisien jalur (*Path Coefficient*)

Koefisien ini digunakan dalam mengetahui seberapa besar nilai dari masing-masing koefisien jalur. Hasil dari korelasi dari konstruk yang diukur dengan menyaksikan *path coefficient* dimana tingkat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut serta menguji hipotesis. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 sampai +1. Apabila semakin dekat nilai -1 membuktikan bahwa hubungan tersebut bernilai negative.

2. *R Square* (R^2)

Struktur atau variabel endogen dapat mengungkap *R Square*. Koefisien determinasi variabel untuk konstruk endogen direpresentasikan dengan nilai *R Square*. Jika *R Square* adalah 0,75, itu menunjukkan indikasi yang kuat. Jika *R Square* adalah 0,50, itu menunjukkan indikasi sedang. Jika *R Square* adalah 0,25, ini menunjukkan indikasi rendah. Menurut Chin (1998) nilai *R Square* sebesar 0,67 menandakan indikasi kuat, nilai 0,33 untuk indikasi sedang, dan nilai 0,19 untuk indikasi rendah.

3. Pengujian Hipotesa

Setelah evaluasi dilakukan baik *outer model* ataupun *inner model*, Langkah berikutnya adalah untuk tujuan menguji hipotesis, probabilitas dan t-statistik diperiksa. Nilai probabilitas sama dengan 0,05 dengan asumsi alfa 5%. Untuk alfa 5%, nilai t-tabel adalah 1,96. Oleh karena itu, ketika t-statistik > t-tabel, maka hipotesis diterima.

Tingkat signifikansi dapat digunakan untuk menentukan secara statistik apakah hipotesis harus diterima atau ditolak. Ambang batas signifikansi untuk penelitian ini adalah 5%. Tingkat kepercayaan untuk menolak hipotesis adalah 0,05 jika tingkat signifikansinya 5%. Dalam penelitian ini, partisipan memiliki peluang 95% untuk memilih dengan benar dan 5% peluang untuk memilih salah.

Berikut adalah teori-teori yang dikemukakan dalam penelitian tentang keterkaitan antar variabel:

a. Pengaruh langsung *self-efficacy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Menentukan H_{10} dan H_{1a} :

H_0 : $\beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara langsung positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan

- $H_a: \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara langsung positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh langsung *workload* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
Menentukan H_{20} dan H_{2a} :
 $H_0 \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara langsung positif dan signifikan *workload* terhadap kinerja karyawan.
 $H_a \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara langsung positif dan signifikan *workload* terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh langsung stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).
Menentukan H_{30} dan H_{3a} :
 $H_0 \beta_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
 $H_a \beta_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Pengaruh tidak langsung *self-efficacy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stres kerja (Z).
Menentukan H_{40} dan H_{4a} :
 $H_0: \beta_4 = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.
 $H_a: \beta_4 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.
- e. Pengaruh tidak langsung *workload* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui stres kerja (Z).
Menentukan H_{50} dan H_{5a} :
 $H_0: \beta_5 = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan *workload* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.
 $H_a: \beta_5 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan *workload* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) merupakan salah satu bank terbesar yang ada di Indonesia. Bank Negara Indonesia didirikan pada tanggal 5 Juli 1946 yang dibentuk sebagai bank milik pemerintah Indonesia yang baru merdeka. Awalnya, Bank Nasional Indonesia di Malang beroperasi dengan status sebagai kantor cabang dari Bank Nasional Indonesia Surabaya.

Pada tahun 1959, Bank Nasional Indonesia di Malang menjadi kantor cabang mandiri dan pisah dengan Bank Nasional Indonesia Surabaya. Pada tahun 1992 Bank Nasional Indonesia mengalami perubahan yang signifikan dengan adanya Kantor Wilayah yang terletak di Jalan Basuki Rahmat. Dengan adanya perkembangan oleh Bank Nasional Indonesia dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada nasabah di Malang dan sekitarnya dan secara bertahap mengembangkan layanan perbankan di wilayah tersebut salah satunya pada tahun 2016 Bank Nasional Indonesia Kantor Cabang Brawijaya di Jalan Veteran yang sebelumnya menjadi Kantor Cabang Pembantu.

Pada era berkembangnya ekonomi dan teknologi, Bank Nasional Indonesia Kantor Cabang Brawijaya terus mengembangkan layanan perbankan yang lebih inovatif dan modern. Produk dari Bank Nasional Indonesia Kantor Cabang Brawijaya seperti tabungan, deposito, kredit, kartu kredit, dan layanan perbankan digital seperti *mobile banking* dan *internet banking*.

Selain itu, Bank Nasional Indonesia Kantor Cabang Brawijaya juga aktif dalam mendukung kegiatan sosial dan ekonomi di wilayah tersebut seperti terlibat dalam kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan menjadi mitra bagi usaha kecil dan menengah (UKM) dalam memperoleh akses keuangan.

Sampai saat ini Bank Nasional Indonesia Kantor Cabang Brawijaya tetap menjadi salah satu bank yang terpercaya dan terkemuka di Malang. Dengan jaringan kantor cabang pembantu dan layanan yang luas, Bank Nasional Indonesia akan terus berupaya untuk memenuhi kebutuhan perbankan masyarakat dan mendukung pertumbuhan ekonomi di wilayah Malang.

4.1.2 Visi Misi

A. Visi

Visi dari PT. BNI (Persero) “Menjadi Lembaga keuangan yang terunggul dalam layanan dan kinerja secara berkelanjutan.”

B. Misi

Adapun misi dari PT. BNI (Persero) yaitu:

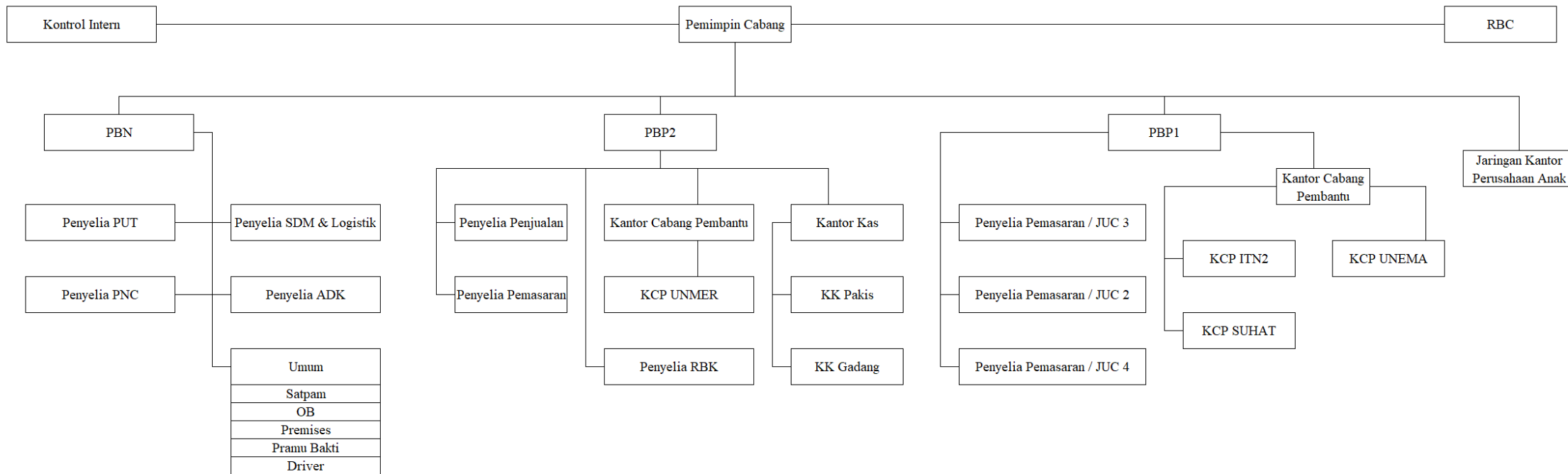
1. Memberikan layanan prima dan solusi digital kepada seluruh Nasabah selaku Mitra Bisnis pilihan utama.
2. Memperkuat layanan internasional untuk mendukung kebutuhan Mitra Bisnis Global.
3. Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor.
4. Menciptakan kondisi terbaik bagi Karyawan ebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
5. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan Masyarakat.
6. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata Kelola perusahaan yang baik bagi industri.

4.1.3 Struktur Organisasi

Untuk mendistribusikan tugas di antara personel, perusahaan membutuhkan struktur organisasi. Hal ini memungkinkan pengendalian internal yang efektif. Kerangka formal organisasi, atau struktur organisasi, adalah tempat tugas pekerjaan dipisahkan, dikategorikan, dan diatur. Struktur organisasi menjabarkan peran hubungan kerja, tanggung jawab, dan wewenang masing-masing jabatan dalam perusahaan agar tidak terjadi penyimpangan atau kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Organisasi secara keseluruhan dilaksanakan oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk dalam rangka meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan efisiensi. Ketika membuat struktur organisasi dalam bentuk organisasi garis, maka dibuat garis wewenang yang menghubungkan atasan dan bawahan secara langsung secara vertikal. Ada rantai komando atau hirarki antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.

Berikut ini adalah struktur organisasi PT. Bank Nasional Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Malang.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Nasional Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Malang



Sumber: PT. Bank Nasional Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya Malang

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Sebanyak 57 responden yang merupakan karyawan Kantor Cabang BNI Brawijaya dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel tersebut diperoleh dari responden yang telah disurvei. Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pendekatan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dalam penelitian ini, karakteristik responden yang termasuk jenis kelamin, usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, dan status perkawinan dijelaskan sesuai dengan informasi yang tercantum dalam kuesioner yang telah disebarkan.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden

	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	22	38,6%
Perempuan	35	61,4%
Total	57	100%
Usia		
< 25 Tahun	14	24,6%
25-35 Tahun	29	50,9%
> 35 Tahun	14	24,6%
Total	57	100%
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	7	12,3%
1-5 Tahun	24	42,1%
6-10 Tahun	13	22,8%
11-15 Tahun	9	15,8%
> 15 Tahun	4	7%
Total	57	100%
Pendidikan		
SMA/SMK/Sederajat	7	12,3%

Diploma	4	5,3%
Sarjana (S1)	44	77,2%
Sarjana (S2)	1	1,8%
Sarjana (S3)	1	1,8%
Total	57	100%
Status Perkawinan		
Menikah	30	52,6%
Belum Menikah	27	47,4%
Total	57	100%

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan temuan tabel 4.1, karyawan wanita merupakan 35 orang pegawai kantor cabang BNI Brawijaya atau 61,4% dibandingkan dengan 22 orang karyawan laki-laki atau 38,6%, artinya dalam penelitian ini mayoritas yang menjawab adalah perempuan. , berjumlah 35 total.

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan jumlah responden yang berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 14 orang atau sebesar 24,6%, usia 26-35 tahun sebanyak 29 orang atau 50,9% dan usia lebih dari 35 tahun berjumlah 14 orang atau sebesar 24,6%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan pada KC BNI Brawijaya berusia 26-35 tahun, dari data tersebut rata-rata karyawan pada KC BNI Brawijaya mempunyai usia yang cukup matang.

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan responden yang bekerja pada KC BNI Brawijaya selama kurang dari setahun sebanyak 7 orang atau 12,3%, 1-5 tahun masa kerja sebesar 21 orang atau 42,1%, 6-10 tahun masa kerja sebesar 13 orang atau 22,8%, 11-15 tahun kerja sebesar 9 orang atau 15,8%, dan diatas 15 tahun masa kerja sebesar 4 orang atau 7%. Mayoritas masa kerja pada karyawan KC BNI Brawijaya 1-5 tahun.

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan pendidikan akhir responden yang merupakan karyawan KC BNI Brawijaya dimana lulusan dari SMA/SMK/Sederajat sebesar 7 orang atau 12,3%, lulusan Diploma sebesar 4 orang atau 7%, lulusan S1 sebanyak 44 atau 77,2%, lulusan S2 dan S3 masing masing 1 orang atau 1,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang dimiliki oleh KC BNI Brawijaya mayoritas lulusan Sarjana 1 dan memiliki pendidikan yang baik.

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan bahwa responden yang telah menikah sebesar 30 orang atau 52,6% dan responden yang belum menikah sebesar 27 orang atau 47,4% yang menunjukkan hampir Sebagian besar karyawan KC BNI Brawijaya sudah menikah dan memiliki kewajiban lain selain pekerjaan.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu; *Self-efficacy* (X1), *Workload* (X2), Stres Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). tiap variabel terdiri dari beberapa pertanyaan serta menggunakan skala likert, setiap pertanyaan dari skala likert disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang setelah itu diberi skor atau bobot 1 sampai 5. (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan deskripsi jawaban dari responden yang dikelompokkan masing-masing variabel.

4.2.2.1 Deskripsi Frekuensi Variabel *Self-efficacy*

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Variabel *Self-efficacy* (X1)

Item	X1 (Self-efficacy)										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	13	23%	14	25%	15	26%	15	26%	3,56
X1.2	1	2%	17	30%	10	18%	13	23%	16	28%	3,46
X1.3	6	11%	22	39%	13	23%	5	9%	11	19%	2,88
X1.4	4	7%	24	42%	5	9%	10	18%	14	25%	3,11
X1.5	0	0%	10	18%	17	30%	18	32%	12	21%	3,56
X1.6	0	0%	0	0%	20	35%	22	39%	15	26%	3,91
X1.7	1	2%	20	35%	12	21%	11	19%	13	23%	3,26

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 4.2 rata-rata nilai pada frekuensi yang terendah merupakan X1.3 dimana keraguan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sebesar 2,88. Sedangkan nilai rata-rata frekuensi yang tertinggi adalah X1.6 merupakan keahlian terhadap kemampuan diri seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di bidang tersebut sebesar 3,91. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan KC BNI Brawijaya masing-masing ahli dalam melaksanakan pekerjaan sesuai pada bidangnya.

4.2.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel *Workload***Tabel 4.3****Distribusi Frekuensi Variabel *Workload* (X2)**

Item	X2 (<i>Workload</i>)										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	14	25%	18	32%	16	28%	9	16%	3,35
X2.2	1	2%	26	46%	13	23%	12	21%	5	9%	2,89
X2.3	1	2%	6	11%	11	19%	23	40%	16	28%	3,82
X2.4	0	0%	5	9%	11	19%	31	54%	10	18%	3,81
X2.5	0	0%	17	30%	18	32%	16	28%	6	11%	3,19
X2.6	0	0%	5	9%	24	42%	21	37%	7	12%	3,53

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 4.3 rata-rata nilai frekuensi yang terendah terdapat pada X2.2 yang merupakan seringnya seorang karyawan mendapat gangguan saat melakukan pekerjaannya dengan nilai sebesar 2,89. Sedangkan rata-rata nilai frekuensi tertinggi terdapat pada X2.3 yang merupakan seringnya seorang karyawan mendapatkan pekerjaan dua bahkan lebih dalam waktu yang bersamaan sebesar 3,82. Artinya adanya penambahan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan KC BNI Brawijaya.

4.2.2.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Stres Kerja

Tabel 4.4**Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Z)**

Item	Z (Stres Kerja)										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	6	11%	32	56%	13	23%	6	11%	0	0%	2,33
Z.2	7	12%	29	51%	17	30%	4	7%	0	0%	2,32
Z.3	#	19%	28	49%	13	23%	5	9%	0	0%	2,21
Z.4	8	14%	32	56%	17	30%	0	0%	0	0%	2,16
Z.5	2	4%	31	54%	11	19%	13	23%	0	0%	2,61
Z.6	2	4%	36	63%	12	21%	7	12%	0	0%	2,42
Z.7	#	18%	33	58%	11	19%	3	5%	0	0%	2,12

Z.8	8	14%	30	53%	15	26%	4	7%	0	0%	2,26
Z.9	9	16%	35	61%	9	16%	4	7%	0	0%	2,14
Z.10	4	7%	40	70%	11	19%	2	4%	0	0%	2,19

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.4 rata-rata nilai frekuensi yang terendah terdapat pada Z.7 dimana seorang karyawan tidak mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja sebesar 2,12. Sedangkan rata-rata nilai frekuensi tertinggi terdapat pada Z.5 dimana tugas-tugas yang diberikan rumit sebesar 2,61. Hal ini menandakan bahwa tugas yang diberikan KC BNI Brawijaya termasuk rumit, tetapi meskipun tergolong rumit para karyawan sanggup melaksanakan tugasnya dengan baik.

4.2.2.4 Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Y (Kinerja Karyawan)										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	0	0%	0	0%	50	88%	7	12%	4,12
Y.2	0	0%	0	0%	7	12%	42	74%	8	14%	4,02
Y.3	0	0%	0	0%	2	4%	47	82%	8	14%	4,11
Y.4	0	0%	0	0%	0	0%	48	84%	9	16%	4,16
Y.5	0	0%	0	0%	1	2%	49	86%	7	12%	4,11
Y.6	0	0%	0	0%	4	7%	41	72%	12	21%	4,14
Y.7	0	0%	0	0%	1	2%	47	82%	9	16%	4,14
Y.8	0	0%	0	0%	2	4%	46	81%	9	16%	4,12
Y.9	0	0%	0	0%	4	7%	45	79%	8	14%	4,07
Y.10	0	0%	0	0%	8	14%	37	65%	12	21%	4,07
Y.11	0	0%	0	0%	8	14%	40	70%	9	16%	4,02
Y.12	0	0%	0	0%	10	18%	41	72%	6	11%	3,93
Y.13	0	0%	0	0%	2	4%	49	86%	6	11%	4,07
Y.14	0	0%	0	0%	6	11%	40	70%	11	19%	4,09
Y.15	0	0%	0	0%	0	0%	47	82%	10	18%	4,18
Y.16	0	0%	0	0%	0	0%	47	82%	10	18%	4,18

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan pada tabel 4.5 menunjukkan rata-rata nilai frekuensi yang terendah terdapat pada Y.12 dimana adanya kepekaan dari masing-masing karyawan mengenai

inovasi terkait pekerjaan yang diberikan dengan nilai sebesar 3,93. Sedangkan rata-rata nilai tertinggi terdapat pada Y.15 dan Y.16 dimana masing-masing karyawan bekerja secara jujur dan bertanggung jawab serta berpenampilan rapi dan sopan saat bekerja dengan nilai sebesar 4,18. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada KC BNI Brawijaya memiliki sifat jujur dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya serta berpenampilan rapi dan sopan saat bekerja.

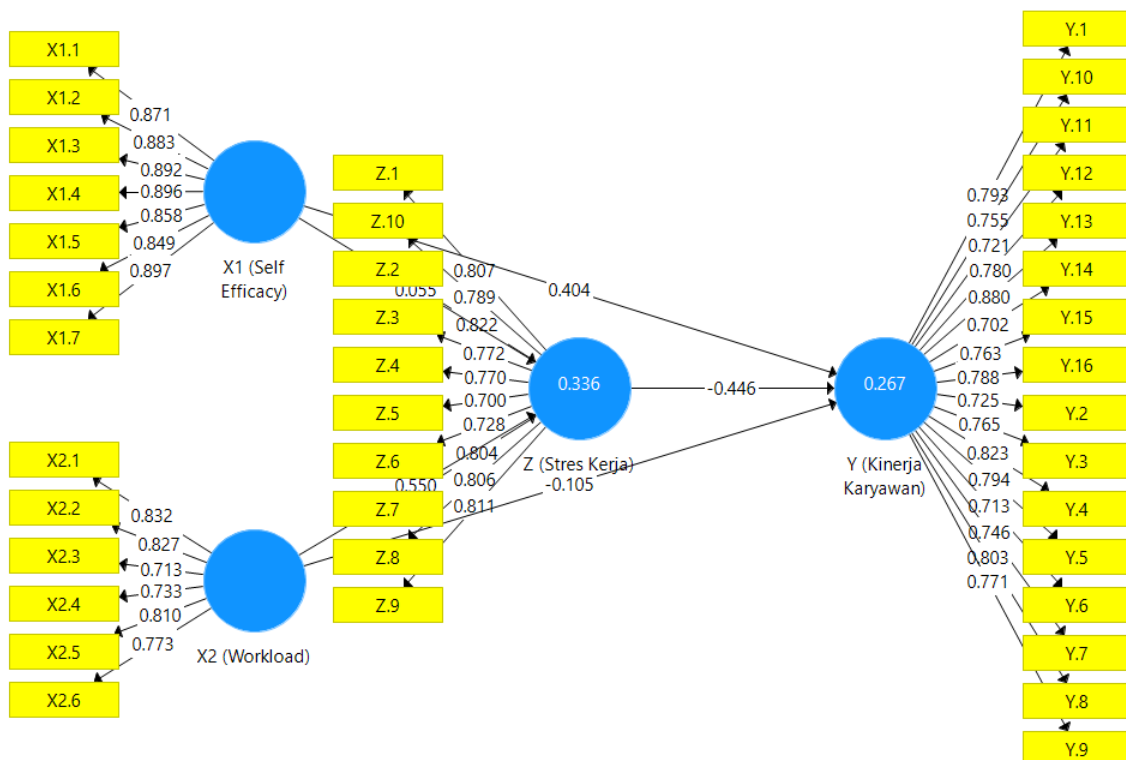
4.2.3 Uji Partial Least Square (PLS)

Tujuan dari analisis Partial Least Square (PLS) untuk menguji pengaruh antara variabel *Self-efficacy* (X1), *Workload* (X2), Stres Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).

4.2.3.1 Outer Model (Model Pengukuran)

Gambar 4.2

Output PLS Algoritma



Sumber: SmartPLS 2023

Hasil dari output PLS algorithm diatas disimpulkan nilai dari data nilai *Discriminant Validity*, *Convergent Validity*, *Composite Reability* dan *Cronbachs Alpha* yang berfungsi dalam signifikansi kelayakan data dalam penelitian. Pada gambar diatas memaparkan

seluruh indikator pembentuk variabel *self-efficacy* (X1), *workload* (X2), stres kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) reliabel. Pada outer model dipaparkan setiap variabel berhubungan dengan variabel laten, berikut merupakan uji yang dilakukan dalam outer model:

1. *Convergent validity*

Dengan menggunakan nilai outer loading, uji validitas konvergen berupaya menetapkan reliabilitas masing-masing hubungan antara indikator dan variabel laten. Jika nilai resultan outer loading lebih dari 0,70, validitas konvergen suatu variabel dianggap ada (Hair et al. 2017). Nilai outer loading untuk semua indikator variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Outer Loading

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
<i>Self-efficacy</i> (X1)	X1.1	0,871	Reliabel
	X1.2	0,883	Reliabel
	X1.3	0,892	Reliabel
	X1.4	0,896	Reliabel
	X1.5	0,858	Reliabel
	X1.6	0,849	Reliabel
	X1.7	0,897	Reliabel
<i>Workload</i> (X2)	X2.1	0,832	Reliabel
	X2.2	0,827	Reliabel
	X2.3	0,713	Reliabel
	X2.4	0,733	Reliabel
	X2.5	0,81	Reliabel
	X2.6	0,773	Reliabel
Stres Kerja (Z)	Z.1	0,807	Reliabel
	Z.2	0,822	Reliabel
	Z.3	0,772	Reliabel
	Z.4	0,77	Reliabel
	Z.5	0,7	Reliabel
	Z.6	0,728	Reliabel
	Z.7	0,804	Reliabel
	Z.8	0,806	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	Z.9	0,811	Reliabel
	Z.10	0,789	Reliabel
	Y.1	0,793	Reliabel
	Y.2	0,725	Reliabel
	Y.3	0,765	Reliabel
	Y.4	0,823	Reliabel
	Y.5	0,794	Reliabel
	Y.6	0,713	Reliabel
	Y.7	0,746	Reliabel
	Y.8	0,803	Reliabel
	Y.9	0,771	Reliabel
	Y.10	0,755	Reliabel
	Y.11	0,721	Reliabel
	Y.12	0,78	Reliabel
	Y.13	0,88	Reliabel
	Y.14	0,702	Reliabel
	Y.15	0,763	Reliabel
	Y.16	0,788	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui nilai koefisien setiap variabel, yaitu *Self-efficacy* (X1), *Workload* (X2), Stres Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Pada hasil uji validitas setiap variabel mendapatkan $> 0,70$ yang berarti dari setiap variabel dalam penelitian ini merupakan reliabel.

2. *Discriminant validity*

Dalam *discriminant validity*, item suatu indikator dikatakan reliabel apabila nilai dari *cross loading* disetiap item mempunyai nilai lebih tinggi dari pada nilai *cross loading* yang terdapat pada variabel laten lainnya dengan nilai $> 0,5$. Dibawah ini merupakan hasil dari uji *discriminant validity* menggunakan *cross loading* sebagai berikut:

Tabel 4.7

Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	<i>Self-efficacy</i> (X1)	<i>Workload</i> (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (Z)
X1.1	0,871	0,438	0,223	0,239
X1.2	0,883	0,418	0,13	0,33
X1.3	0,892	0,384	0,146	0,241
X1.4	0,896	0,536	0,198	0,385

X1.5	0,858	0,403	0,247	0,237
X1.6	0,849	0,377	0,152	0,207
X1.7	0,897	0,433	0,165	0,311
X2.1	0,452	0,832	-0,095	0,415
X2.2	0,507	0,827	-0,122	0,61
X2.3	0,428	0,713	0,044	0,335
X2.4	0,196	0,733	-0,258	0,358
X2.5	0,382	0,81	-0,151	0,527
X2.6	0,319	0,773	-0,143	0,352
Y.1	0,088	-0,157	0,793	-0,238
Y.2	0,265	-0,054	0,725	-0,183
Y.3	0,218	-0,048	0,765	-0,27
Y.4	0,188	-0,123	0,823	-0,405
Y.5	0,304	-0,142	0,794	-0,321
Y.6	0,202	0,079	0,713	-0,178
Y.7	0,231	-0,134	0,746	-0,269
Y.8	0,122	-0,261	0,803	-0,317
Y.9	0,011	-0,185	0,771	-0,362
Y.10	-0,032	-0,094	0,755	-0,344
Y.11	-0,073	-0,304	0,721	-0,39
Y.12	0,29	0,056	0,78	-0,202
Y.13	0,164	-0,237	0,88	-0,371
Y.14	0,152	-0,066	0,702	-0,218
Y.15	0,11	-0,177	0,763	-0,286
Y.16	0,151	-0,075	0,788	-0,145
Z.1	0,236	0,486	-0,313	0,807
Z.2	0,283	0,432	-0,318	0,822
Z.3	0,234	0,406	-0,225	0,772
Z.4	0,21	0,401	-0,426	0,77
Z.5	0,364	0,426	-0,161	0,7
Z.6	0,355	0,441	-0,284	0,728
Z.7	0,286	0,459	-0,284	0,804
Z.8	0,273	0,465	-0,301	0,806
Z.9	0,182	0,534	-0,244	0,811
Z.10	0,158	0,455	-0,337	0,789

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Seperti terlihat pada tabel 4.7, semua indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel laten lainnya yang nilainya lebih besar dari 0,5. Hal ini membuktikan bahwa instrumen yang digunakan dalam hasil penelitian ini dinilai memiliki validitas diskriminan.

Cara berbeda untuk menentukan *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konsep. Variabel memiliki *discriminant validity* yang sangat baik jika nilai konstruk AVE > 0,5 dari salah satu konstruk lainnya.

Tabel 4.8

Hasil Nilai AVE

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Self-efficacy</i> (X1)	0,771
<i>Workload</i> (X2)	0,613
Kinerja Karyawan (Y)	0,595
Stres Kerja (Z)	0,611

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Dari tabel 4.8 diatas disimpulkan bahwa setiap indikator mempunyai nilai *average variance extracted (AVE)* > 0,5 yang mana nilai AVE *self-efficacy* sebesar 0,771. Nilai AVE *workload* sebesar 0,613. Nilai AVE kinerja karyawan sebesar 0,595. Nilai AVE stres kerja sebesar 0,611.

3. *Composite reliability*

Pada perhitungan nilai dari *composite reliability*, cara menilai dari *composite reliability* dilakukan dengan melihat setiap indikator yang mengukur nilai *composite reliability* dari variabel serta nilai yang bai dari indikator jika nilainya > 0,7.

Tabel 4.9

Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
<i>Self-efficacy</i> (X1)	0,959	Reliabel
<i>Workload</i> (X2)	0,904	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,959	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,94	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

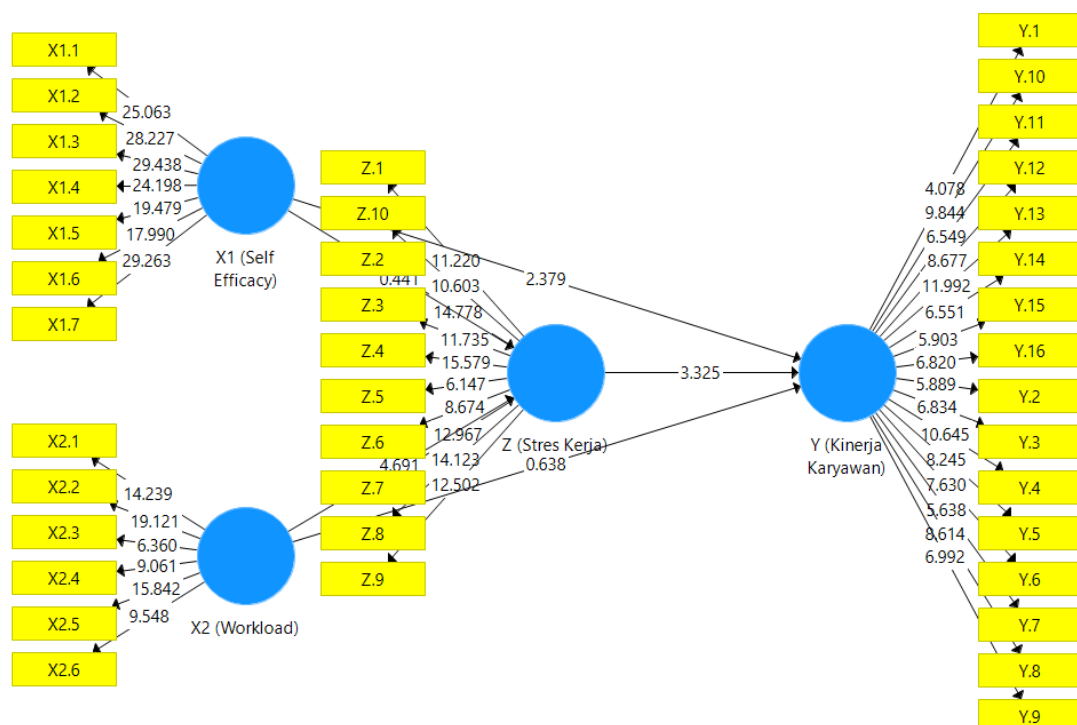
Tabel 4.9 menunjukkan kinerja karyawan 0,959, *workload* 0,904, *composite reliability self-efficacy* 0,959, dan stres kerja 0,940. Nilai *composite reliability* keempat variabel tersebut diatas > 0,7 yang menunjukkan bahwa semua variabel

telah memenuhi persyaratan dan masing-masing indikator tersebut dapat dipercaya atau konsisten dalam menampilkan variabel laten.

4.2.3.2 Inner Model (Model Struktural)

Untuk memperjelas bagaimana variabel penelitian berhubungan satu sama lain, inner model (model struktural) diuji. pentingnya dampak variabel responden terhadap variabel dependen khususnya.

Gambar 4. 3
Output Bootstrapping



Sumber: Data SmartPLS 2023

Besarnya t-statistik serta p-value menunjukkan bahwa hipotesis yang diberikan sedang diuji. Jika p-value kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima. Keluaran atau nilai yang ada dalam koefisien jalur keluaran serta efek tidak langsung digunakan dalam pengujian hipotesis fundamental.

Tabel 4.10***Total Effect***

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 (<i>Self-efficacy</i>) -> Y (Kinerja Karyawan)	0,42	0,41	0,176	2,379	0,018
X2 (<i>Workload</i>) -> Y (Kinerja Karyawan)	-0,114	-0,093	0,178	0,638	0,524
Z (Stres Kerja) -> Y (Kinerja Karyawan)	-0,44	-0,449	0,132	3,325	0,001

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,42, memiliki arah positif, dan signifikan dengan nilai 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Variabel *workload* juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,114, memiliki arah negatif, namun tidak signifikan dengan nilai 0,524 yang lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, stres kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien -0,44, memiliki arah negatif, dan signifikan dengan nilai 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

H1: *Self-efficacy* (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,42 dengan arah positif. Koefisien jalur yang positif mengindikasikan adanya hubungan searah antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat *self-efficacy*, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dimiliki. Hasil dari nilai t-statistik sebesar 2,379 lebih besar dari 1,96, dan p-value sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis **H1** diterima.

H2: *Workload* (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,114 dengan arah negatif. Koefisien jalur yang negatif menunjukkan adanya hubungan terbalik antara *workload* dan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat *workload*, kinerja karyawan cenderung menurun. Namun, hasil dari nilai t-statistik sebesar 0,638 lebih kecil dari 1,96, dan p-value sebesar 0,524 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *workload* memiliki pengaruh negatif secara langsung, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis **H2 ditolak**.

H3: Stres Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,44 dengan arah negatif. Koefisien jalur yang negatif menunjukkan adanya hubungan terbalik antara stres kerja dan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja, kinerja karyawan cenderung menurun. Hasil dari nilai t-statistik sebesar 3,325 lebih besar dari 1,96, dan p-value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis **H3 diterima**.

4.2.3.3 Hasil Uji Mediasi

Tabel 4.11

Indirect Effect

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 (Self Efficacy) -> Z (Stres Kerja) -> Y (Kinerja Karyawan)	-0,031	-0,035	0,074	0,427	0,670
X2 (<i>Workload</i>) -> Z (Stres Kerja) -> Y (Kinerja Karyawan)	-0,239	-0,251	0,092	2,593	0,010

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwasanya stres kerja tidak berperan sebagai mediator antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Hasil koefisien jalur tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah -0,031. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 0,427 lebih kecil dari 1,96, dan p-value sebesar 0,670 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak

terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung melalui stres kerja antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, *workload* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien jalur tidak langsung *workload* terhadap kinerja karyawan adalah -0,239. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 2,593 lebih besar dari 1,96, dan p-value sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung melalui *workload* terhadap kinerja karyawan.

H4: Stres Kerja (Z) memediasi hubungan antara *Self-efficacy* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil yang tercantum dalam tabel menggambarkan bahwa nilai signifikansi jalur antara *self-efficacy* (X1) – stres kerja (Z) – kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,670, yang lebih besar dari 0,05, serta nilai t-statistik sebesar 0,427, yang lebih kecil dari 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja tidak berperan sebagai mediator antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan **H4 ditolak**.

H5: Stres Kerja (Z) memediasi hubungan antara *Workload* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil yang terlihat dalam tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi jalur antara *workload* (X2) – stres kerja (Z) – kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,010, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik sebesar 2,593, yang lebih besar dari 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *workload* dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil tersebut menunjukkan **H5 diterima**.

4.2.3.4 Goodness of Fit Model

Untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel independent dengan variabel dependen digunakanlah *Goodness of Fit Model* untuk mengukur model prediksi yang baik, serta dapat melakukan evaluasi independent terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil R Square

Variabel	R Square
Y (Kinerja Karyawan)	0,267
Z (Stres Kerja)	0,336

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Dari tabel 4.12 diketahui R square variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,267 atau 26,7% serta nilai R square variabel stres kerja sebesar 0,336 atau 33,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan sebesar 26,7% dan variabel stres kerja mampu dijelaskan sebesar 33,6% sedangkan sisa sisalnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini. Langkah berikutnya dalam mengukur mampu atau tidaknya model dapat diukur melalui Q square. Nilai $Q^2 > 0$ mengindikasikan model mempunyai *predictive relevance* (Hair et al. 2017). Adapun proses perhitungan menggunakan Q square menggunakan prosedur *Blindfolding*.

Tabel 4.13
Hasil Blindfolding Q Square

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - \frac{SSE}{SSO})$
X1 (<i>Self-efficacy</i>)	399,000	399,000	
X2 (<i>Workload</i>)	342,000	342,000	
Y (Kinerja Karyawan)	912,000	787,451	0,137
Z (Stres Kerja)	570,000	463,184	0,187

Sumber: Data diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.13 pada pengujian Q square variabel kinerja karyawan sebesar $0,137 > 0$ dan variabel stres kerja memiliki Q square sebesar $0,187 > 0$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dan stres kerja mempunyai model *predictive relevance*.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesudah melaksanakan analisis model penelitian serta pengujian hipotesis penelitian di sub bab sebelumnya. Dalam sub bab ini dilakukan pembahasan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

4.3.1 Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dalam inner model, dapat dijelaskan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari nilai koefisien jalur sebesar 0,42 dan p-value sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan di KC BNI Brawijaya, kinerja karyawan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka kinerja karyawan di KC BNI Brawijaya juga cenderung rendah.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ayundasari et al. (2017), yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Temuan ini juga mendapat dukungan dari penelitian yang dilakukan oleh Lange & Kayser (2022), yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam situasi kerja jarak jauh di rumah di Jerman. Hasil penelitian ini juga mendapat dukungan dari penelitian yang dilakukan oleh Nusannas et al. (2020), yang menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *frontliner* di bank. Namun, temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismanto et al. (2021), yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Istilah *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Albert Bandura pada tahun 1991. *self-efficacy* mengacu pada kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas atau tujuan. (Khalique & Singh, 2019). *self-efficacy* merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Niu (2010) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme kemampuan personal serta penyesuaian diri, pengalaman juga pendidikan. Dari hasil deskripsi responden yang berkaitan dengan item keahlian dibidang pekerjaan seorang karyawan KC BNI Brawijaya (X1.6). Bahwa para karyawan KC BNI Brawijaya merupakan seseorang yang ahli dan mampu dalam bidang pekerjaan mereka.

Keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan dibidangnya merupakan salah satu indikator dari *self-efficacy* yaitu pengalaman akan kesuksesan dimana pengalaman kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan beberapa tugas yang telah diberikan sehingga membuat para karyawan KC BNI Brawijaya terbiasa dengan pekerjaannya sehingga membuat ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 276 berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ
نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا
تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ
الْكَافِرِينَ

Artinya: “286. Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Dalam penafsiran oleh Syaikh Muhammad Ali Ash-Shabuni, dinyatakan bahwa Allah SWT tidak membebani seseorang melebihi kemampuannya. Setiap orang akan mendapatkan pahala atas perbuatan baiknya dan akan mendapatkan hukuman atas perbuatan buruknya. Oleh karena itu, dalam setiap doa yang kita ucapkan, kita mengungkapkan makna bahwa hamba memohon agar Engkau, ya Allah SWT, tidak menyiksa hamba atas kelalaian dan kesalahan hamba, dan janganlah Engkau bebaskan kepada hamba beban yang terlalu berat yang hamba tidak mampu memenuhinya. Seperti yang Engkau bebani kepada orang-orang sebelum hamba, janganlah Engkau membebani hambamu dengan ujian dan cobaan yang hamba tidak mampu bertahan dengannya. (Ash-Shabuni, 2001)

4.3.2 Pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pembahasan dari inner model yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa variabel *workload* memiliki pengatuh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dikarenakan besarnya nilai koefisien jalur sebesar -0,114 dan p-value sebesar $0,524 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja KC BNI Brawijaya. Hal ini meskipun beban kerja yang diberikan oleh KC BNI tinggi tidak akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Pada distribusi responden mayoritas karyawan mendapatkan dua/lebih pekerjaan di waktu yang bersamaan (X2.3) yang artinya mendapatkan *workload* yang tinggi. Akan tetapi karyawan KC BNI Brawijaya mempunyai pengalaman dan keahlian yang cukup, hal ini dapat dilihat mayoritas responden bekerja lebih dari 6 tahun sehingga dapat melakukan pekerjaan lebih efisien. Meskipun *workload* yang diberikan tinggi karyawan KC BNI Brawijaya dapat mengelolanya dengan baik sehingga tidak mempengaruhi terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusanti & Suprpti (2023) bahwa *workload* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Batang. Serta penelitian yang dilakukan oleh Prasetyani et al., (2021) dimana *workload* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Semarang dalam artian bukan *workload* tidak mempunyai pengaruh melainkan memiliki sebagian kecil pengaruh karena variabel kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi *workload* tetapi dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, masa kerja, usia yang tidak diteliti oleh peneliti.

Namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismanto et al. (2021), Juru & Wellen (2022), Rusmiati et al. (2021) dan Wisudawati & Pratama (2021) menyatakan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Workload adalah suatu proses di mana jumlah jam kerja yang diperlukan, digunakan, dan dibutuhkan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Jika *workload* melebihi batasnya, hal tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman bagi para pekerja. *Workload* yang berlebih dapat memicu timbulnya stres kerja dengan cepat.

Namun dalam penelitian ini meskipun karyawan KC BNI Brawijaya sering mendapatkan *workload* yang tinggi seperti mendapatkan dua/lebih dalam tugas yang diberikan saat bekerja serta mereka terbiasa karena pengalaman yang didapatkan dan meningkatkan keahlian sehingga lebih efisien dalam bekerja. berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh KC BNI Brawijaya. Dalam Al-Qur'an dijelaskan pada Surat Al-Mu'minun ayat 62:

وَلَا تُكَلِّفْ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٦٢﴾)

(المؤمنون/23: 62)

Artinya: “Kami tidak membebani seorang pun, kecuali menurut kesanggupannya. Pada Kami ada suatu catatan yang menuturkan dengan sebenarnya dan mereka tidak dizalimi”. (Al-Mu'minun/23:62)

Dalam tafsir Quraish Shihab dijelaskan “Kami tidak akan membebani seseorang kecuali sesuatu yang mampu dilakukannya, dalam batas-batas kemampuan”. Dalam hal ini dapat disimpulkan ketika diberikan beban kerja yang berlebih atau kurang, bahwasanya sebenarnya disetiap individu mampu dalam melaksanakannya. (Shihab, 2002)

4.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dalam inner model yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan dari besarnya nilai koefisien jalur sebesar -0,44 dan p-value sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan di KC BNI Brawijaya, kinerja mereka cenderung mengalami penurunan. Sebaliknya, jika tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan rendah, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di KC BNI Brawijaya.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiasa et al. (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja Kru PT. Indonusa Tenggara Marine. Hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Juru & Wellen (2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Pertanahan Kabupaten Sikka. Tetapi terdapat hasil yang berbeda dalam penelitian yang dilakukan

oleh Ismanto et al. (2021) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Definisi stres kerja menurut Fahmi (2016) adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya. Definisi stres kerja juga menurut Hans Selye dalam Waluyo (2009) adalah stressor kerja yang membuat reaksi dalam diri seseorang seperti reaksi fisiologis, perilaku, dan psikologis. Stressor kerja merupakan semua hal dari kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai tuntutan serta menimbulkan stres kerja. Dari hasil deskripsi responden yang berkaitan dengan item yang menyatakan bahwa karyawan KC BNI Brawijaya merasa bahwa tugas yang diberikan merupakan tugas yang rumit (Z.5), artinya penyebab stres dari karyawan KC BNI Brawijaya mengarah pada tugas pekerjaan yang rumit yang diberikan kepada karyawannya, hal ini juga tergantung posisi departemen yang diberikan. Seperti halnya pada departemen analisis keuangan dan risiko bertanggung jawab untuk menganalisis data keuangan, mengidentifikasi risiko potensial, dan membuat penilaian risiko yang akurat. Tugas ini melibatkan pemahaman mendalam tentang laporan keuangan, analisis tren, evaluasi kredit, dan penilaian risiko pasar. Selain itu pada bagian *front officer* bahwa layanan pelanggan bertugas untuk memberikan layanan pelanggan yang baik, menjawab pertanyaan, menyelesaikan masalah, dan memberikan dukungan kepada nasabah bank. Tugas ini mungkin melibatkan penyelesaian masalah kompleks terkait rekening, transaksi, pinjaman, atau pertanyaan keamanan. Juga dari departemen keamanan karyawan di departemen keamanan informasi bertugas untuk melindungi data dan sistem bank dari ancaman keamanan, menganalisis risiko keamanan, mengimplementasikan kebijakan keamanan, dan merespons serangan atau pelanggaran keamanan.

Stres kerja yang diakibatkan karena tugas yang rumit termasuk dalam jenis stres yang dikenal adalah distress, distress merupakan stres negatif karena dapat membuat semangat bekerja menurun. Dari kasus diatas dikarenakan adanya tuntutan yang berlebih yang berakibat terkurasnya energi yang berdampak pada turunnya kinerja karyawan. timbulnya stres kerja dikarenakan seorang karyawan tidak mampu dan merasa kemampuannya terbatas dalam mengatasi masalahnya. Di dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam surah At-Talaq:3

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ
اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

Artinya: “3. dan menganugerahkan kepadanya rezeki dari arah yang tidak dia duga. Siapa yang bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)-nya. Sesungguhnya Allahlah yang menuntaskan urusan-Nya. Sungguh, Allah telah membuat ketentuan bagi setiap sesuatu”

Menurut penafsiran Ash-Shabuni (2001), bagi mereka yang memiliki kesadaran yang kuat terhadap Allah SWT dan mematuhi batasan-batasan-Nya, Allah SWT akan memberikan kemudahan dalam menghadapi segala kesedihan, memberikan solusi dalam mengatasi setiap kesulitan, dan memberikan rezeki yang tak terduga tanpa pernah terpikirkan sebelumnya

4.3.4 Pengaruh Stres Kerja memediasi *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pembahasan dari inner model yang telah dilakukan dapat dijelaskan variabel *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien sebesar 0,420 dan p-value sebesar $0,018 < 0,05$ yang artinya berpengaruh positif dan signifikan. Selain itu pada variabel *self-efficacy* memiliki nilai koefisien sebesar 0,017 terhadap stres kerja dan p-value sebesar $0,660 > 0,05$ yang artinya berpengaruh positif tidak signifikan, begitu juga dengan variabel stres kerja pada kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,449 dan p-value 0,001 yang artinya berpengaruh negatif signifikan. Serta pada hasil indirect effect memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,031 dengan p-value sebesar $0,670 > 0,05$ yang artinya stres kerja tidak dapat memediasi *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan KC BNI Brawijaya.

Berdasarkan hasil penelitian ini stres kerja tidak dapat berpedan sebagai mediator antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Meskipun *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak dapat menghubungkannya. Artinya stres kerja tidak dapat memediasi dalam mempengaruhi *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan KC BNI Brawijaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati & Widjajani (2012) yang menjelaskan bahwa stres kerja tidak dapat memediasi *self-efficacy* terhadap kinerja penjual jasa asuransi.

Simanjuntak (2011) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana pencapaian hasil yang telah dicapai melalui pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan, pada sisi lain, merujuk pada tingkat pencapaian hasil yang berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik, *self-efficacy* diperlukan untuk memberi keyakinan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Apabila seseorang memiliki *self-efficacy* yang rendah yang diakibatkan karena terjadi kegagalan berulang kali sehingga dapat menimbulkan stres kerja sehingga dapat menurunkan kinerja yang diberikan. Dalam Al-Qur'an dijelaskan pada QS Al-Insyirah ayat 6-9:

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾ (الشرح/94:

(9-6

Artinya: “6. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. 7. Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruskan bekerja keras (untuk kebajikan yang lain) 8. dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah! 9.” (Asy-Syarh/94:6-9)

Ditafsirkan oleh Quraish Shihab bahwa setiap kesusahan akan diberikan kelancaran. Pesan dari ayat-ayat diatas apabila sedang berada dalam waktu luang setelah tadinya sibuk maka bekerjalah dengan sungguh-sungguh hingga merasa letih atau hingga adanya suatu persoalan baru dan hanya kepada Allah saja tidak kepada siapa pun selain-Nya, hendaknya engkau berharap dan berkeinginan penuh agar memperoleh bantuan-Nya dalam menghadapi setiap kesulitan serta melakukan satu aktivitas (Shihab, 2002). Al Banihi (2010) dalam bukunya dijelaskan bahwa Rasulullah SAW bersabda *Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu* (HR.Ath-thabrani dan al- Baihaqi).

4.3.5 Pengaruh Stres Kerja memediasi *Workload* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pembahasan dari inner model yang telah dilakukan dapat dijelaskan variabel *workload* terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai koefisien jalur sebesar -0,114 dan p-value sebesar $0,524 > 0,05$ yang artinya berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Selain itu pada variabel *workload* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,545 terhadap stres kerja dan nilai p-value $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan, begitu juga dengan variabel stres kerja pada kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,449 dan p-value 0,001 yang artinya

berpengaruh negatif signifikan. Serta pada hasil indirect effect memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,239 dan p-value sebesar 0,010 yang artinya stres kerja dapat memediasi pengaruh negatif signifikan *workload* terhadap kinerja karyawan KC BNI Brawijaya.

Berdasarkan temuan penelitian, ditemukan bahwa stres kerja berperan sebagai penghubung atau mediasi antara *workload* dan kinerja karyawan di KC BNI Brawijaya. Ketika *workload* meningkat, tingkat stres kerja juga cenderung meningkat, yang akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan di KC BNI Brawijaya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismanto et al. (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan antara *workload* dan kinerja ASN Dinas Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Yosiana et al. (2020) bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan antara *workload* dan kinerja perawat di Puskesmas di Tumpang.

Menurut Robbins (2016) faktor dari sumber stres kerja meliputi faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor pribadi. Dalam hal ini faktor organisasional dalam tuntutan tugas yang diberikan membuat *workload* tinggi sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. dalam Islam dijelaskan bahwa Stres merupakan ujian sebagai media yang digunakan oleh Tuhan untuk mengetahui mana hamba yang benar-benar beriman dan mana hamba yang sekedar “mengaku beriman”. Analoginya adalah sebagaimana saat beban kerja yang diberikan banyak, apakah sanggup melalui itu dan menjadikan *skill* yang luas. (Pedak 2009) dalam Al-Qur’an dijelaskan cara mengelola stres seperti pada surat Ali-Imran:139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: 139. “Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin”.

Menurut penafsiran Shihab (2002), tidak ada alasan untuk putus asa. Oleh karena itu, tidak perlu melemahkan diri dalam menghadapi musuh, baik itu musuh manusia maupun musuh Allah SWT. Sebaliknya, kita harus menguatkan diri secara fisik dan tidak boleh merasa sedih karena apa yang kita alami dalam pertempuran Uhud atau kejadian serupa lainnya. Yang perlu dilakukan adalah memperkuat mental kita. Mengapa kita menjadi lemah atau sedih, padahal kita adalah orang-orang yang

memiliki kedudukan tertinggi di sisi Allah SWT, baik di dunia maupun di akhirat? Di dunia, itu karena kita berjuang untuk kebenaran, dan di akhirat, itu karena kita akan mendapatkan surga.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. *Self-efficacy* berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan KC BNI Brawijaya. Pengaruh *self-efficacy* secara langsung terhadap kinerja dikatakan searah. Apabila *self-efficacy* yang dimiliki karyawan KC BNI Brawijaya tinggi maka kinerja yang diberikan untuk KC BNI Brawijaya juga tinggi, sebaliknya apabila *self-efficacy* yang dimiliki karyawan KC BNI Brawijaya rendah maka akan berdampak pada kinerjanya yang juga rendah.
2. *Workload* berpengaruh langsung negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KC BNI Brawijaya. Hal ini karena karyawan KC BNI Brawijaya mempunyai pengalaman dan keahlian yang cukup, hal ini dapat dilihat mayoritas responden bekerja lebih dari 6 tahun sehingga dapat melakukan pekerjaan lebih efisien. Meskipun *workload* yang diberikan tinggi karyawan KC BNI Brawijaya dapat mengelolanya dengan baik sehingga tidak mempengaruhi terhadap kinerjanya.
3. Stres kerja berpengaruh langsung negatif signifikan terhadap kinerja karyawan KC BNI Brawijaya. Pengaruh stres kerja secara langsung terhadap kinerja dikatakan memiliki hubungan yang berbalik. Apabila stres kerja yang dimiliki karyawan KC BNI Brawijaya tinggi maka akan berakibat turunnya kinerja karyawan KC BNI Brawijaya, sebaliknya apabila pengaruh stres kerja yang dimiliki karyawan KC BNI Brawijaya rendah maka kinerja karyawan yang diberikan akan tinggi.
4. Stres kerja tidak dapat memediasi hubungan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Artinya stres kerja tidak dapat berperan sebagai mediator antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Meskipun *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak dapat menghubungkannya. Artinya stres kerja tidak dapat memediasi dalam mempengaruhi *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan KC BNI Brawijaya.
5. Stres kerja dapat memediasi hubungan *workload* terhadap kinerja karyawan. stres kerja dapat menjadi mediator hubungan antara *workload* terhadap kinerja karyawan KC BNI Brawijaya. Ketika *workload* meningkat tingkat stres kerja

cenderung juga meningkat yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan dari KC BNI Brawijaya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan analisis yang dijabarkan, maka beberapa saran yang bisa penulis sampaikan diantaranya:

1. Bagi Instansi

Self-efficacy mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Cabang Bank Nasional Indonesia Brawijaya. Pimpinan kantor cabang harus memberikan melalui dukungan dan lingkungan kerja yang positif dalam peningkatan *self-efficacy* yang dimiliki karyawan dalam mengurangi stres kerja agar kinerja yang diberikan oleh karyawan terus meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti berikutnya dapat meneliti lebih dalam tentang *self-efficacy*, *workload*, stres kerja, dan kinerja karyawan dari bermacam-macam faktor ataupun indikator yang berbeda. Diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain seperti motivasi kerja, *work life balance*, kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Sehingga akan mendapatkan hasil penelitian bervariasi serta membangun dan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- An-Naisaburi, 2007. *Risalah Qusyairiyah : Sumber Kajian ilmu tasawuf*. Jakarta: Pustaka Amami.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar Sunyoto Munandar 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Ash-Shabuni, S.M.A. 2001. *Ikhtisar Ulumul Qur'an Praktis / Syekh Muhammad Ali Ash-Shabuni*. Jakarta: Pustaka Amani.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W H Freeman and Company.
- Al Banihi, N. 2010. *Ringkasan Shahihnya Bukhori*. Jakarta: Lentera Abadi.
- Chin, W.W. 1998. *The partial least squares approach for structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Daniel, C.O. 2019. Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2): 375–382.
- Diana, I.N. 2008. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN Malang Press.
- Erawati, A. & Wahyono 2018. Economic Education Analysis Journal Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. Info Artikel. Tersedia di <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fatra, R. & Pamungkas, P. 2022. 5 Bank Terbesar di Indonesia dan Cara Jadi Nasabah. <https://www.pinhome.id/blog/bank-terbesar-di-indonesia/>.
- Gibson, J.L. 1997. *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ginanjari, A. 2021. *Jam Kerja Pegawai Tak Manusiawi, Bank BRI Bisa Rugikan Nasabah!* www.ayocirebon.com.
- Gusti Yuli Asih, Hardani Widhiastuti & Rusmala Dewi 2018. *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Hair, J.F., Matthews, L.M., Matthews, R.L. & Sarstedt, M. 2017. *PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use*. "PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use." *Organizational Research Methods, MIS Quarterly, and International Journal*, .
- Handayani, S. & Daulay, R. 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1.
- Hardianto, G. & Nurfarhanah, E.& 2014. Hubungan Antara Self-efficacy Akademik Dengan Hasil Belajar Siswa. 3(1). Tersedia di <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/konselor>.

- Harini, S. & Kartiwi, N. 2018. Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)* www.ijlemr.com ||, 03(10): 15–22. Tersedia di www.ijlemr.com.
- I Komang Budiasa, I Made Sara & Ni Wayan Siramiati 2021. The Role of Work Stress in Mediating Workload and Work Environment on Crew Performance PT. Indonusa Tenggara Marine. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(1): 61–70.
- Indah Pratiwi, S., Mardianty, D. & Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau, F. 2022. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Luar Biasa (Slb) Harapan Bunda Kota Dumai*.
- Irawati, R., Arimbi, D., Prodi, C., Bisnis, A., Politeknik, T., Batam, N., Yani, J.A. & Tering, T. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1): 53–58.
- Ismanto, T., Hastin, ;, Anisah, U. & Hidayat, N. 2021. The Influence of Self-Efficacy and Workload on The Performance of State Civil Apparatus with Work Stress as a Mediation Variable (Study on Land Office of South Hulu Sungai Regency). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(6): 294–305. Tersedia di <http://ijmmu.com> <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v8i6.2807>.
- Juru, P. & Wellem, I. 2022. *The Effect Of Workload On Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency*.
- Khalique, S. & Singh, M.K. 2019. *Role of Self Efficacy in Improving Employees Performance I Sana Khalique*. Tersedia di www.ijert.org.
- Kilmah, T.B. 2013. *Ensiklopedia Pengetahuan Al-qu'an dan Hadits*. Yogyakarta : Kamil Pustaka.
- Koesomowidjojo & Suci R. Marih 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lituhayu, R. 2008. Analisa Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Head Office PT. Lerindro International Jakarta). *Institut Pertanian Bogor*.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Mangkenegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* . Bandung: Refika Aditama.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2): 170–183. Tersedia di <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>.
- Niu, H.-J. 2010. Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4): 743–750.
- Pedak, M. 2009. *Metode supernol menaklukkan stres Mustamir Pedak; penyunting, Muhajirin*. 1 ed. Jakarta: Mizan Publika.

- Putri, R., Pismawenzi & Ardias, W.S. 2021. *Pengaruh Self Efficacy dan Self Compassion terhadap Grit pada Komunitas Kepul.*
- Renaningtyas, W. 2017. Pengaruh Efikasi Diri dan Kemandirian Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Anggota Komunitas. 5(4): 462–471.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua ed. Jakarta: Jakarta Rajawali Persada.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rohman, M.A. & Ichsan, R. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.
- Rusmiati, E., Harjadi, D. & Karmela Fitriani, L. 2021. Analysis Of The Impact Of Risk And Workload On Motivation And Impact On Employee Performance. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5(2). Tersedia di <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>.
- Safitri, R. 2019. *Explaining the Influence of OCB Dimensions to the Employee Performance 1 th.*
- Sari, D.L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F.E., Asrol, M. & Redi, A.A.N.P. 2021. The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. IOP Publishing Ltd.
- Sebayang, S. & Sembiring, J. 2017. *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia Effect Of Self Esteem And Self Efficacy Of Employee Performance Case Study At Pt. Finnet Indonesia.*
- Shihab, M.Q. 2002. *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur 'an*. Jakarta: Lentera Abadi.
- Sidik Nusannas, I., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Mutmainnah, D., Rahayu, M. & Imbari, S. 2020. Enrichment: Journal of Management The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1). Tersedia di www.enrichment.iocspublisher.org.
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2 ed. Bandung: Alfabeta.
- Sulaimiah, Abidin, Z. & Serif, S. 2022. Self Efficacy, Occupational Characteristics and Work Environment Its Influence on Work Stress of Medical Workers during the Covid-19 Pandemic at Puskesmas in Sakra District, Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat. Tersedia di <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6420>.
- Sulastri, S. & Onsardi, O. 2020. Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1): 83–98.

- Sulistiyowati, E. & Widjajani, S. 2012. *Mediasi Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Pada Hubungan Antara Self-Efficacy Dan Kinerja Penjual Jasa Asuransi. Jurnal Maksipreneur* |, .
- Sunarso & Kusdi 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1): 72–79.
- Supriyanto, A.S. & Ekowati, V.M. 2019. *Riset Manajemen SDM*.
- Supriyanto, A.S. & Maharani, V. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. 2 ed. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, A.S. & Maharani, V. 2019. *Riset Manajemen SDM (Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. 1 ed. Malang: Inteligensia Media.
- Syifa, M.A. & Maharani, V. 2022. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal The Effect Of Self Efficacy On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable At The Public Work Office Of Tegal District. 11: 500–517. Tersedia di <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>.
- Wisudawati, N. & Pratama, D.A. 2021. *The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. International Journal of Science*. Tersedia di <http://ijstm.inarah.co.id>.
- Yosiana, Y., Hermawati, A. & Mas'ud, M.H. 2020. The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1): 37.
- Yunia, R.E. 2012. *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa*.
- Yunita Ayundasari, D., Sudiro, A. & Irawanto, W. 2017. Improving Employee Performance Through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated by Job Satisfaction. Tersedia di <http://dx.doi.org/>.
- Zainal, V.R., Bassalamah, S. & Muhammad, N. 2014. *Islamic human capital management: manajemen sumber daya insani : cara tepat dan mudah dalam menerapkan manajemen sumber daya insani dalam perusahaan secara Islami*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T. & Arafah, W. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Zakaria, Z. arifin 2016. *Tafsir Inspirasi Dari Kitab Suci Al-Quran*. Medan: Duta Azhar.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji Menggunakan SmartPLS
- Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6 : Biodata Peneliti
- Lampiran 7 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 8 : Bukti Konsultasi

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Saya Mukhamad Rias Arsandi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang jurusan Manajemen saat ini sedang mengadakan penelitian mengenai **Pengaruh *Self-efficacy* dan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Nasional Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Universitas Brawijaya Kota Malang.** Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i berpartisipasi sebagai responden dengan memberikan jawaban pada pertanyaan yang tertera dalam kuesioner.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat akhir untuk menyelesaikan studi. Saya berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kesejahteraan karyawan BNI. Karena Bapak/Ibu/Saudara/i adalah orang yang dapat memberikan gambaran yang tepat berdasarkan pengalaman Anda, saya memohon agar Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dengan jujur dan terbuka. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i akan saya jaga kerahasiaanya dan hanya akan dipergunakan dalam kepentingan akademis.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas waktu dan kerja sama yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan. Saya sangat menghargai organisasi Anda dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Hormat Saya,

Mukhamad Rias Arsandi

NIM. 19510185

Lembar Kuesioner Penelitian

I. Identitas Responden

Kuesioner dibawah ini terdiri dari sejumlah pertanyaan/penyataan. Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang Anda pilih.

Data Responden:

1. Nama (opsional) :

2. Jabatan :

3. Usia :

4. Lama Bekerja :

5. Jenis Kelamin

☐

Laki-laki

☐

Perempuan

6. Pendidikan Terakhir

☐

SMA/SMK/ sederajat

☐

S1

☐

S3

☐

Diploma

☐

S2

☐

Lainnya:.....

7. Status Perkawinan

☐

Menikah

☐

Belum Menikah

II. Petunjuk Pengisian:

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat atau mendekati pendapat.
2. Setiap jawaban adalah jawaban pribadi bukan jawaban golongan.
3. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan bersifat rahasia.
4. Keterangan:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), apabila pernyataan sama sekali tidak menggambarkan keadaan Anda.
 - 2 = Tidak Setuju (TS), apabila pernyataan tidak menggambarkan keadaan Anda.
 - 3 = Netral (N), apabila pernyataan antara menggambarkan dan tidak menggambarkan keadaan Anda
 - 4 = Setuju (S), apabila pernyataan menggambarkan keadaan Anda.
 - 5 = Sangat Setuju (SS), apabila pernyataan sangat menggambarkan keadaan Anda.

Contoh:

No.	Pertanyaan Self-efficacy	Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
Tingkat						
	Saya merasa ahli dibidang pekerjaan saya				X	

Keterangan: dengan memberi tanda (X) pada kolom '4' maka keahlian terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan di bidang tersebut menggambarkan keadaan Anda saat ini.

Untuk memudahkan Anda mengulas, jawablah tiap nomor pernyataan berdasarkan keadaan anda dalam enam bulan terakhir. Tidak ada jawaban yang salah karena semuanya adalah pengalaman unik yang dimiliki individu. Oleh karena itu, mohon diisi sesuai dengan pengalaman dan penghayatan pribadi, tanpa dipengaruhi orang lain.

SOAL SELF-EFFICACY

No.	Pertanyaan <i>Self-efficacy</i>	Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
1	Ada beberapa tugas dalam pekerjaan saya dimana saya tidak bisa melakukannya dengan baik					
2	Apabila kinerja saya rendah, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan saya					
3	Saya meragukan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya					
4	Masa depan saya dalam pekerjaan ini terbatas karena kurangnya keterampilan					
5	Kebanyakan orang dibidang pekerjaan saya bisa melakukan pekerjaan ini lebih baik daripada saya					
6	Saya merasa ahli dibidang pekerjaan saya					
7	Saya merasa terganggu ketika orang lain memperhatikan pekerjaan saya					

SOAL WORKLOAD

No.	Pertanyaan Workload	Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
1	Saya memiliki waktu luang yang sedikit					
2	Saya sering kali mendapatkan gangguan selama melakukan pekerjaan					
3	Saya sering kali mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan					
4	Saya membutuhkan konsentrasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Pekerjaan yang saya lakukan datangnya tidak menentu					
6	Saya merasa tingkat kompensasi yang saya dapat saat ini dapat mengurangi tekanan pekerjaan saya					

SOAL STRES KERJA

No.	Pertanyaan Stres Kerja	Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
1	Tugas dan sasaran pekerjaan yang harus saya jalankan tidak jelas					
2	Saya tidak mengetahui kinerja yang diharapkan perusahaan dari saya					

3	Saya tidak memahami sumbangan pekerjaan saya terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan					
4	Saya tidak mengetahui kepada siapa harus melaporkan hasil pekerjaan saya					
5	Tugas-tugas yang diberikan rumit					
6	Perusahaan menuntut tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
7	Saya tidak mendapat dukungan sosial dari rekan kerja					
8	Saya mendapat tekanan dari karyawan lain dalam bekerja					
9	Komunikasi tidak terjalin dengan baik antara karyawan satu dengan karyawan lain					
10	Kebutuhan sosial saya tidak terpenuhi di perusahaan ini					

SOAL KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti					
2	Hasil pekerjaan saya selama ini telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh Bank ini					
3	Kemampuan yang dimiliki saya sanggup dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan					
5	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
7	Saya memiliki pengetahuan dalam bidang kerja saya					
8	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya paham dengan riwayat dan perkembangan dalam pekerjaan saya					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
11	Saya menciptakan hasil kerja maksimal dengan caa bekerja sama dalam mengembangkan ide dan gagasan					
12	Saya memiliki kepekaan dalam mencari inovasi terkait pekerjaan yang diberikan					
13	Saya selalu hadir tepat waktu					

14	Saya memiliki rasa percaya diri saat mengemukakan pendapat dan menyakinkan orang lain					
15	Saya bersikap jujur dalam bekerja					
16	Saya berpenampilan sopan dan rapi saat bekerja					

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Variabel X1 (*Self-efficacy*)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	4	4	3	4
4	4	3	1	2	4	4
4	4	4	2	2	4	2
3	3	3	3	3	4	3
2	4	2	2	2	4	2
2	2	2	2	2	4	2
2	3	2	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4
3	3	2	2	3	3	2
2	2	2	2	3	3	2
2	2	2	2	3	3	2
2	2	2	2	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	1	2	3	2
2	2	1	2	3	4	2
3	2	2	1	2	3	3
3	2	1	2	4	3	1
4	3	1	2	4	4	3
2	1	1	2	2	4	3
4	4	2	2	4	3	2
3	2	2	2	2	3	2
4	3	1	2	3	4	2
4	4	3	2	3	4	2
2	2	2	2	3	3	2
2	2	2	2	3	3	2
2	2	2	2	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4
2	4	1	2	3	4	4
3	2	2	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	4	3	2
5	5	5	5	5	5	5
3	2	2	5	3	3	2
3	3	2	3	2	4	3

4	2	2	2	4	4	4
3	2	2	2	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5
4	2	2	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5
4	4	3	4	3	5	4
5	4	3	4	4	4	3
4	3	3	4	4	4	4
4	5	3	3	4	5	4
3	5	3	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	4	5	3
4	4	3	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	2	3	3	2
3	2	2	1	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5

Variabel X2 (*Workload*)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	1	4	3	2	2
4	2	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4
4	2	4	3	3	4
2	2	3	3	2	2
2	3	3	3	2	4
5	5	5	5	5	5
2	2	5	4	4	3
2	2	2	2	2	2
2	2	2	4	3	3
2	2	2	4	3	3
3	2	4	5	4	4
4	2	4	4	2	4
3	2	2	4	2	3
3	2	4	4	2	3
2	2	3	2	2	3
4	4	4	4	3	4

4	3	4	4	3	4
4	2	2	4	4	3
2	2	1	2	2	2
3	2	4	4	3	3
3	2	4	5	2	4
3	3	3	3	3	3
2	2	3	4	2	3
2	2	3	4	2	3
4	4	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4
3	4	4	4	2	3
3	2	4	3	3	3
2	2	3	2	2	4
4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4
3	2	5	4	4	3
5	5	5	3	4	2
4	2	4	4	4	3
4	3	5	5	2	4
4	3	4	4	3	3
4	3	4	4	3	4
5	4	5	4	5	4
4	4	5	5	4	4
5	4	3	4	3	5
5	4	5	5	5	4
3	3	4	4	4	3
4	3	5	5	4	5
3	3	3	2	2	3
2	4	5	4	4	4
4	4	5	4	3	5
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
2	2	5	4	4	3
3	2	4	4	2	3
3	2	5	3	3	3

Variabel Z (Stres Kerja)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
1	2	2	2	3	2	1	1	1	1

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	4	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	3	2	2	2	2	1	1	2
3	3	2	2	4	3	3	3	2	3
2	3	4	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	2	1	3	3	1	1	1	2
2	1	1	1	2	1	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	3	1	2	2	2
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
2	3	3	3	4	2	2	1	2	2
2	1	1	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	4	3	2	3	2	2
3	2	2	2	2	2	1	1	1	2
2	2	2	3	3	2	2	2	1	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	4	4	3	3	3	2
4	4	4	2	3	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	4	2	3
4	4	2	3	2	2	1	4	2	2
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
2	1	1	1	3	2	2	2	2	2
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	2	4	3	3	3	2
3	3	3	2	4	3	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2	3	3	4	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	5	3	4	3
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4
5	3	4	5	4	4
4	3	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4
4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	3	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5
4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5

Lampiran 3: Uji Menggunakan SmartPLS

Outer Model

Convergent Validity

	X1 (Self Efficacy)	X2 (Workload)	Y (Kinerja Karyawan)	Z (Stres Kerja)
X1.1	0,871			
X1.2	0,883			
X1.3	0,892			
X1.4	0,896			
X1.5	0,858			
X1.6	0,849			
X1.7	0,897			
X2.1		0,832		
X2.2		0,827		
X2.3		0,713		
X2.4		0,733		
X2.5		0,810		
X2.6		0,773		
Y.1			0,793	
Y.10			0,755	
Y.11			0,721	
Y.12			0,780	
Y.13			0,880	
Y.14			0,702	
Y.15			0,763	
Y.16			0,788	
Y.2			0,725	
Y.3			0,765	
Y.4			0,823	
Y.5			0,794	
Y.6			0,713	
Y.7			0,746	
Y.8			0,803	
Y.9			0,771	
Z.1				0,807
Z.10				0,789
Z.2				0,822
Z.3				0,772
Z.4				0,770
Z.5				0,700
Z.6				0,728
Z.7				0,804
Z.8				0,806
Z.9				0,811

Discriminant Validity

	X1 (Self Efficacy)	X2 (Workload)	Y (Kinerja Karyawan)	Z (Stres Kerja)
X1.1	0,871	0,438	0,223	0,239
X1.2	0,883	0,418	0,130	0,330
X1.3	0,892	0,384	0,146	0,241
X1.4	0,896	0,536	0,198	0,385
X1.5	0,858	0,403	0,247	0,237
X1.6	0,849	0,377	0,152	0,207
X1.7	0,897	0,433	0,165	0,311
X2.1	0,452	0,832	-0,095	0,415
X2.2	0,507	0,827	-0,122	0,610
X2.3	0,428	0,713	0,044	0,335
X2.4	0,196	0,733	-0,258	0,358
X2.5	0,382	0,810	-0,151	0,527
X2.6	0,319	0,773	-0,143	0,352
Y.1	0,088	-0,157	0,793	-0,238
Y.10	-0,032	-0,094	0,755	-0,344
Y.11	-0,073	-0,304	0,721	-0,390
Y.12	0,290	0,056	0,780	-0,202
Y.13	0,164	-0,237	0,880	-0,371
Y.14	0,152	-0,066	0,702	-0,218
Y.15	0,110	-0,177	0,763	-0,286
Y.16	0,151	-0,075	0,788	-0,145
Y.2	0,265	-0,054	0,725	-0,183
Y.3	0,218	-0,048	0,765	-0,270
Y.4	0,188	-0,123	0,823	-0,405
Y.5	0,304	-0,142	0,794	-0,321
Y.6	0,202	0,079	0,713	-0,178
Y.7	0,231	-0,134	0,746	-0,269
Y.8	0,122	-0,261	0,803	-0,317
Y.9	0,011	-0,185	0,771	-0,362
Z.1	0,236	0,486	-0,313	0,807
Z.10	0,158	0,455	-0,337	0,789
Z.2	0,283	0,432	-0,318	0,822
Z.3	0,234	0,406	-0,225	0,772
Z.4	0,210	0,401	-0,426	0,770
Z.5	0,364	0,426	-0,161	0,700
Z.6	0,355	0,441	-0,284	0,728
Z.7	0,286	0,459	-0,284	0,804
Z.8	0,273	0,465	-0,301	0,806
Z.9	0,182	0,534	-0,244	0,811

Uji Model Struktural Dengan R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y (Kinerja Karyawan)	0,267	0,226
Z (Stres Kerja)	0,336	0,311

Inner Model

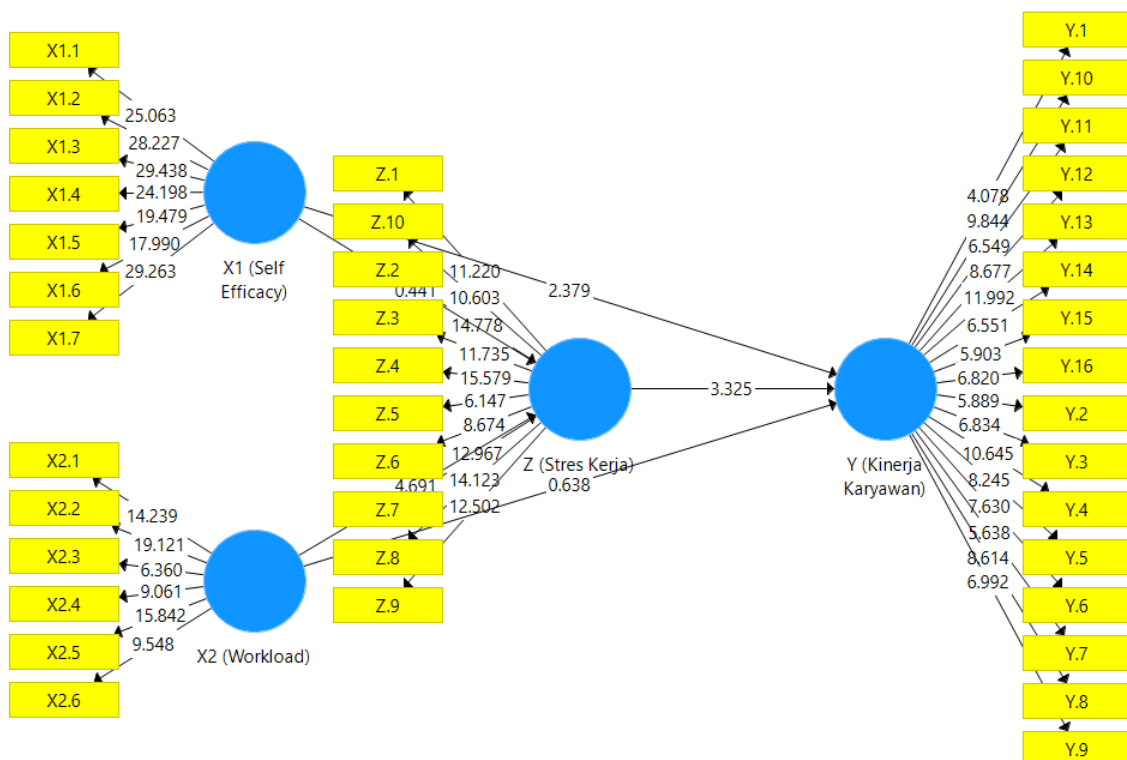
Pengaruh langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 (Self Efficacy) -> Y (Kinerja Karyawan)	0,420	0,410	0,176	2,379	0,018
X1 (Self Efficacy) -> Z (Stres Kerja)	0,071	0,076	0,162	0,441	0,660
X2 (Workload) -> Y (Kinerja Karyawan)	-0,114	-0,093	0,178	0,638	0,524
X2 (Workload) -> Z (Stres Kerja)	0,543	0,557	0,116	4,691	0,000
Z (Stres Kerja) -> Y (Kinerja Karyawan)	-0,440	-0,449	0,132	3,325	0,001

Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 (Self Efficacy) -> Z (Stres Kerja) -> Y (Kinerja Karyawan)	-0,031	-0,035	0,074	0,427	0,670
X2 (Workload) -> Z (Stres Kerja) -> Y (Kinerja Karyawan)	-0,239	-0,251	0,092	2,593	0,010

Model Hasil Penelitian



Lampiran 4: Surat Izin Penelitian

Malang, 11 MAY 2023
 No : W18/7/ 0265
 Lamp : 1 (satu) berkas



Kepada
 PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk
Kantor Cabang Brawijaya

Hal : Ijin Penelitian

Surat KC Brawijaya No.UBM/02/0492 tanggal 13 April 2023

Menunjuk surat tersebut diatas perihal pada pokok surat, dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Cfm. Surat tersebut di atas Kantor Cabang Brawijaya menyampaikan permohonan ijin melaksanakan Penelitian Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang akan dilakukan di Kantor Cabang Brawijaya dengan data sbb :

No	Nama	NIM	Fakultas
1.	Mukhammad Rias Arsandi	19510185	Ekonomi

2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami informasikan persetujuan ijin penelitian mahasiswa sebagaimana butir 1, dengan catatan sbb :
 - a. Pelaksanaan Ijin Penelitian peserta wajib melampirkan hasil antigen (negatif) sebelum melaksanakan proses magang serta mentaati protokol kesehatan 5M secara disiplin dan konsisten.
 - b. Sebelum persetujuan diberikan, kepada yang bersangkutan agar dipanggil terlebih dahulu untuk diberi pengarahan mengenai hal-hal / data apa saja yang bisa diperoleh dan yang tidak bisa diperoleh (cf. Rahasia Bank dan Rahasia Jabatan).
 - c. Pemohon diharuskan membuat dan menandatangani surat pernyataan diatas materai Rp. 10.000,- dan diketahui oleh Dekan Perguruan Tinggi ybs, yang berisikan:
 1. Kesanggupan untuk menjaga kerahasiaan bank dalam arti keadaan keuangan dan lain-lain dari nasabah yang wajib dirahasiakan oleh Bank menurut kelaziman dalam dunia perbankan.
 2. Kesanggupan calon peserta untuk menyampaikan hasil penelitian yang telah dipresentasikan kepada BNI.
 - d. Pemohon diwajibkan mempunyai Tabungan dengan saldo sebesar minimal syarat pembukaan rekening.
 - e. Pertanyaan yang diajukan tidak boleh menyimpang / diluar proposal penelitian yang telah disampaikan ke BNI dan tetap menjaga Rahasia Bank dan Rahasia Jabatan.
 - f. Sebelum hasil penelitian dicetak (proses akhir), terlebih dahulu harus dimintakan persetujuan kepada Pemimpin Cabang. Pemohon diwajibkan menyerahkan 1 (satu) copy hasil penelitian kepada Kantor Cabang tempat penelitian dan 1 (satu) copy kepada Kantor Wilayah 18.
3. Berkenaan dengan disetujuinya pelaksanaan Kegiatan Penelitian Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada unit Saudara dapat **meningkatkan aktivitas bisnis** pada unit Saudara.

Demikian agar maklum dan dipedomani dalam pelaksanaannya. Atas perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk,
 Kantor Wilayah 18,

Jhoedy Aditya Wardana
 WPW 3

SURAT MASUK	
No. Agenda	1166
Tgl.	12 MAY 2023
Paraf	

PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero) Tbk.
 Kantor Wilayah 18
 Jl. Jend. Basuki Rahmat No. 75 - 77 Lt. 2, Malang
 www.bni.co.id

Lampiran 5: Dokumentasi Penelitian



Lampiran 6: Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama : Mukhamad Rias Arsandi
 Tempat, Tanggal Lahir : Pasuruan, 03 Maret 2001
 Agama : Islam
 Alamat Asal : Perum Keboncandi, Gondangwetan, Kab. Pasuruan
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Telepon : 082143186536
 E-mail : ersandmukhamad@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2013 : SDIT Bina Insan Cendekia Pasuruan
 2013-2016 : SMPIT Darul Fikri Sidoarjo
 2016-2019 : SMAIT Al-Uswah Surabaya
 2019-2023 : Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana
 Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non-Formal

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana
 Malik Ibrahim Malang
 2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Maulana
 Malik Ibrahim Malang

Lampiran 7: Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510185
Nama : Mukhamad Rias Arsandi
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Rini Safitri, M.M
Judul Skripsi : **PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN *WORKLOAD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG BRAWIJAYA KOTA MALANG**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	17 Desember 2022	Pengajuan Judul	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	21 Januari 2023	Konsultasi BAB 2	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	7 Maret 2023	Konsultasi BAB 1 dan BAB 3 Konsultasi Revisi BAB 2	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	20 Maret 2023	Konsultasi Revisi BAB 1, 2, 3 ACC Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	9 April 2023	ACC Revisi Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	25 April 2023	Konsultasi Kuesioner Penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	7 Mei 2023	Konsultasi Revisi Kuesioner Penelitian ACC Kuesioner Penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	28 Mei 2023	Konsultasi Hasil Penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	7 Juni 2023	Konsultasi BAB 4 dan BAB 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	14 Juni 2023	Konsultasi Revisi BAB 4 dan BAB 5 ACC Sidang Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 14 Juni 2023

Dosen Pembimbing



Rini Safitri, M.M.

Lampiran 8: Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Mukhamad Rias Arsandi
NIM : 19510185
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh *Self-efficacy* dan *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Brawijaya**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
8%	9%	4%	3%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Juni 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M