



SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA BANKING SCHOOL
No.: 044/KEP/STIE IBS/IX/2022

Tentang

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2022/2023

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
INDONESIA BANKING SCHOOL

- MENIMBANG** :
- a). Bahwa kelancaran pelaksanaan proses penulisan Skripsi diperlukan untuk mendukung penyelesaian masa studi mahasiswa;
 - b). Bahwa untuk menjaga kelancaran tersebut diperlukan dosen yang mampu memberi bimbingan dalam proses penulisan Skripsi;
 - c). Bahwa untuk penentuan dan penunjukan dosen pembimbing Skripsi memerlukan satu Surat Keputusan yang menetapkan tugas dan wewenang yang harus dilakukan oleh dosen yang bersangkutan.

- MENINGAT :**
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tanggal 8 Juli 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tanggal 10 Agustus 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tanggal 4 Februari 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 62 Tahun 2016 tanggal 23 September 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
 5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tanggal 5 Februari 2020, tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
 6. SK Ketua IBS No. 392/KEP/STIE IBS/VIII/2015 tanggal 13 Agustus 2015, tentang Ketentuan dan Prosedur Akademik STIE IBS;
 7. SK Ketua IBS No. 378/KEP/STIE IBS/III/2015 tanggal 20 Maret 2015, tentang Ketentuan dan Syarat Skripsi;



SK Ketua No.: 044/KEP/STIE IBS/IX/2022

MEMPERHATIKAN : Surat usulan dari Kepala Program Studi Akuntansi, Manajemen serta Manajemen Keuangan dan Perbankan Syariah

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN : Menerbitkan satu Surat Keputusan Ketua STIE INDONESIA BANKING SCHOOL untuk menunjuk dan menugaskan dosen pembimbing Skripsi bagi mahasiswa STIE INDONESIA BANKING SCHOOL yang sudah berhak menyusun Skripsi pada Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023;

Pertama : Dosen yang namanya tercantum pada lampiran Surat Keputusan ini diberi tugas untuk membimbing penulisan Skripsi mahasiswa STIE INDONESIA BANKING SCHOOL;

Kedua : Untuk mendukung dan memperlancar proses bimbingan dan penulisan Skripsi tersebut di atas jika dianggap perlu akan ditetapkan satu pembimbing pendamping;

Ketiga : Kepada para pembimbing diberikan tugas, kewenangan seperti tertulis pada lampiran 1 (satu) Surat Keputusan ini;

Keempat : Kepada pembimbing akan diberikan kompensasi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di STIE INDONESIA BANKING SCHOOL;

Kelima : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan terselesaikannya penulisan Skripsi mahasiswa STIE INDONESIA BANKING SCHOOL yang menjadi bimbingannya, dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan pembetulan seperlunya.

Ditetapkan : di Jakarta

Pada tanggal : 23 September 2022

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

INDONESIA BANKING SCHOOL

Dr. Kusumaningtuti S. Soetiono, S.H., L.L.M

Ketua



Lampiran : 1 (satu)

S.K. Ketua STIE IBS No. : 044/KEP/STIE IBS/IX/2022

Tugas dan Wewenang Dosen Pembimbing Skripsi

1. Memberikan konsultasi dan bimbingan penulisan Skripsi kepada mahasiswa terutama yang berkaitan dengan kesesuaian penulisan dari Bab Pendahuluan s.d. Bab Kesimpulan dan Saran.
2. Memberikan persetujuan mengenai judul dan materi Skripsi yang diajukan oleh mahasiswa.
3. Memeriksa materi Skripsi yang diajukan oleh mahasiswa termasuk memastikan keaslian karya ilmiah Skripsi tersebut.
4. Memotivasi mahasiswa bimbingan agar dapat menyelesaikan Skripsi tepat waktu
5. Menjadi anggota tim penguji dalam sidang Skripsi.

BAA



**DAFTAR PEMBIMBING DAN JUDUL SKRIPSI SEMESTER GANJIL TA 2022/2023
PROGRAM STUDI AKUNTANSI**

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
1	20191211022	Rudy Perdana	Pengaruh Keahlian Audit, Pengalaman, Audit Judgment, dan Situasi Audit Terhadap Ketepatan Pemberian Opini Audit (Studi Kasus Terhadap KAP XYZ)	Analisis Implementasi Cobit 4.1 (Studi Kasus Pada PT. XYZ)	Bani Saad, S.E.Ak., M.Si., CA.
2	20191211027	Siti Atika	Analisis Fraudulent Financial Statement Dengan Pendekatan Vousinas Hexagon Fraud Theory Pada Perusahaan Sektor Financials yang Terdaftar di BEI tahun 2018 - 2021		Bani Saad, S.E.Ak., M.Si., CA.
3	20191211035	Silka Gurbach	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Karyawan Dalam Perspektif Fraud Hexagon (Studi Kasus Pada Perusahaan XXX)		Bani Saad, S.E.Ak., M.Si., CA.
4	20191211036	Muhammad Ariel Budiman	Analisis Penerapan Cybersecurity Terhadap Internal Control dan Perlindungan Data Nasabah : Pada Bank (XYZ).		Bani Saad, S.E.Ak., M.Si., CA.
5	20181211066	Sadam Afiif Putra Berin	Dampak Opini Audit Terhadap Harga Saham Logistic Sektor Barang dan Jasa yang Terdaftar di BEI Tahun 2016-2020 Sebelum dan Pada Saat Covid		Dikdik Saleh Sadikin, S.E., M.Si.
6	20191211026	Rosa Virginia Dara Aprilly	Pengaruh Intensitas Modal dan Good Corporate Governance Terhadap Konservatisme Akuntansi		Dikdik Saleh Sadikin, S.E., M.Si.
7	20191211041	Nabiila Putri Ardiansyah	Pengaruh Intellectual Capital dan Kinerja Keuangan Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Transportasi yang Listing di BEI Periode 2019-2021	Pengaruh Rasio Camel dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress Pada Sektor Perbankan yang Terdaftar di BEI Periode 2019-2021	Dikdik Saleh Sadikin, S.E., M.Si.
8	20191211052	Muhammad Ariz Al Warits	Pengaruh Biaya Produksi, Biaya Promosi, dan Penjualan Terhadap Laba Bersih (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Otomotif dan Komponen yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021)		Dikdik Saleh Sadikin, S.E., M.Si.

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
9	20191211007	Nada Yasya	Pengaruh Green Innovation dan Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Sub Sektor Makanan dan Minuman di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021	Pengaruh Eco-Efficiency Dan Enterprise Risk Management Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi	Dr. Muchlis, SE, MBM
10	20191211025	Rahmahnisa Gema Qurani	Pengaruh Environmental, Social, Governance (ESG) disclosure Terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Pada 2018-2021	Analisis Perbandingan Rasio Keuangan Terhadap Harga Saham Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19 Pada Perusahaan Industri Perbankan	Dr. Muchlis, SE, MBM
11	20191211016	Regina Vania Esterlita	Pengaruh Produk Domestik Bruto, Inflasi, Tingkat Suku Bunga, dan Nilai Kurs Terhadap Return Saham (Perbandingan Studi Kasus 5 Bank BUMN dan 5 Bank BUMS yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021).		Dr. Nelmidia
12	20191211001	Beatrice Alicia Maharani	Impact Of Good Corporate Governance On Financial distress In The Transportation Sector During The Pandemic Covid-19	Pengaruh Implementasi Green Accounting Terhadap Sustainable Development Pada Perusahaan Penyumbang Polusi Terbesar di Indonesia Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderasi	Dr. Sparta, S.E., M.E., Ak., CA.
13	20191211014	Harley Bayu Bimantoro	Perbandingan Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage dan Likuiditas Terhadap Ketepatan Pengungkapan Laporan Keuangan Pada Sektor Telekomunikasi PT. XI Axiata dan PT. Indosat Tbk Periode 2017-2021		Dr. Sparta, S.E., M.E., Ak., CA.
14	20191211018	Linda Lestari	Pengaruh Penerapan Green Accounting dan Good Corporate Governance Terhadap Financial Performance Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2021: Sebelum dan Semasa Covid-19		Dr. Sparta, S.E., M.E., Ak., CA.
15	20191211020	Janed Priscyllia Djadu	Pengaruh Risiko Kredit, Risiko Likuiditas, Kecukupan Modal, dan Efisiensi Operasional Terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Konvensional Sebelum dan Saat Masa Pandemic Periode 2018-2021		Dr. Sparta, S.E., M.E., Ak., CA.

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
16	20191211046	Maria Angelica	Penilaian Perbandingan Tingkat Kesehatan Bank Menggunakan Metode RGEC Pada Perbankan Konvensional Dengan Perbankan Syariah Indonesia Tahun 2017–2021 Terhadap Jumlah Pemberian Kredit Pemilikan Rumah: Dengan Menguji Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19.	Penilaian Pengaruh DPK, NPL, LDR, NIM, dan BOPO Terhadap Penyaluran Kredit Modal Kerja Perbankan Tahun 2017—2021 Dengan Menguji Sebelum Dan Saat Masa Pandemi Covid-19.	Dr. Sparta, S.E., M.E., Ak., CA.
17	20171112005	Malinda Fitri	Pengaruh Tata Kelola dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Umum Konvensional yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016- 2021		Dr. Taufiq Hidayat SE.,Ak.,CA., M.Bankfin.
18	20191211015	Deliana Aryanti	Pengaruh Green Investment, Green Strategy dan Keragaman Dewan direksi Terhadap Pengungkapan Emisi Karbon (Perusahaan Sektor Pertambangan dan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2017 – 2021)		Dr. Taufiq Hidayat SE.,Ak.,CA., M.Bankfin.
19	20191211021	Revi Arti Susandi	Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Sektor Perbankan digital di Indonesia)		Dr. Taufiq Hidayat SE.,Ak.,CA., M.Bankfin.
20	20191211028	Felicia Defiani Sitihawa	Pengaruh Risiko Likuiditas, Risiko Kredit, Risiko Pasar, Risiko Operasional Terhadap Rasio Kecukupan Modal Inti (Tier 1) Pada Bank-Bank KBMI 1 yang Terdaftar di BEI Periode 2017-2021		Dr. Taufiq Hidayat SE.,Ak.,CA., M.Bankfin.
21	20191211030	Wahyu Tri Nurhayati	Pengaruh Intellectual Capital dan Corporate Social Responsibility Terhadap Financial Performance Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2019-2021		Dr. Taufiq Hidayat SE.,Ak.,CA., M.Bankfin.
22	20191211043	Neisya Niong Pratama	Pengaruh Sustainability Report Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan LQ45		Dr. Taufiq Hidayat SE.,Ak.,CA., M.Bankfin.

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
23	20191211012	Yenita Harissandi	Analisis Vousinas Hexagon Fraud Terhadap Pendeteksian Fraudulent Financial Statement Pada Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar di BEI Periode 2017-2021 (Sebelum dan Saat Pandemi Covid)	Pengaruh Workload, Fee Audit Dan Audit Teneur Terhadap Kualitas Audit Pada Perusahaan Sektor Perbankan Yang Terdaftar di BEI Periode 2017-2021	Dr. Wiwi Idawati, S.E., M.Si., AK., CA.
24	20191211029	Vania Audrey Wibowo	Analisis Teori Fraud Hexagon Dalam Mendeteksi Fraudulent Financial Statement : Studi Empiris Terhadap Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2018-2021	Pengaruh Firm Size, Financial Distress, Debt Covenant dan Growth Opportunities Terhadap Konservatisme Akuntansi Pada Perusahaan Sektor Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021 : Sebelum dan Semasa Pandemi Covid 19	Dr. Wiwi Idawati, S.E., M.Si., AK., CA.
25	20191211031	Amalia Husna	Peran Fraud Hexagon Theory Dalam Mendeteksi Fraudulent Financial Reporting (Pada Perusahaan BUMN yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017 – 2021)	Pengaruh Risiko Esg Dan Esg Disclosure Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan IDX ESG Leaders Tahun 2017 - 2021	Dr. Wiwi Idawati, S.E., M.Si., AK., CA.
26	20191211037	Retno Dwi Ningtyas	Pengaruh Estimasi Nilai Wajar, Keragaman Gender dan Karakteristik Perusahaan Keluarga Terhadap Biaya Audit Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021	Pengaruh Financial Distress dan Growth Opportunities Terhadap Konservatisme Akuntansi Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017-2021	Dr. Wiwi Idawati, S.E., M.Si., AK., CA.
27	20191211049	Endang Setiya Rini	Analisis Pengaruh Fraud diamond Terhadap Academic Fraud (Kecurangan Akademik) Saat Perkuliahan Daring (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Keuangan Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School)	Analisis Pengaruh Fraud Hexagon Terhadap Financial Statement Fraud Dengan Governance And Culture Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2019-2021)	Dr. Wiwi Idawati, S.E., M.Si., AK., CA.
28	20191211038	Muhammad Rafly Tirtagiri	Pengaruh Leverage,Ukuran, dan Struktur Modal Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris Terhadap Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode 2018- 2020)		Lediana Sufina, SE.Ak., M.Si
29	20191211040	Alyaa Desta	Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, Umur Perusahaan, Dewan Komisaris Independen, Ukuran Dewan Komisaris, Kepemilikan Saham Institusional, dan Kompetensi Komite Audit Terhadap Audit Report Lag	Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Terhadap Tax Avoidance (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Pertambangan Batu Bara yang Terdaftar di BEI Periode 2019-2021)	Lediana Sufina, SE.Ak., M.Si

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
30	20191211045	Adinda Sabelia	Pengaruh Kecukupan Modal, Risiko Kredit, dan Risiko Operasional Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa Sub Sektor Keuangan Perbankan BUMN Periode 2017-2021)	Pengaruh Profitabilitas, Leverage, dan Likuiditas Terhadap Sustainable Growth Rate (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa Sektor Infrastruktur Sub Sektor Konstruksi dan Bangunan Periode 2017-2021)	Lediana Sufina, SE.Ak., M.Si
31	20191211047	Maylasofa Ayuningtyas	Pengaruh Implementasi M-Banking dan Internet Banking Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Kasus Pada Sektor Perbankan di Indonesia)		Lediana Sufina, SE.Ak., M.Si
32	20191211017	Siti Jumiyati	Pengaruh Audit Committee Structure: Female Audit Committee Members, Audit Committee Size, Audit Committee Independent dan Financial Or Accounting Expertise Terhadap Bank Stability: Bank Umum Konvensional 2017-2021		Nova Novita, SE., MS.Ak.
33	20191211048	Silvia Novita	Pengaruh Struktur Modal, Struktur Kepemilikan, Pertumbuhan Aset, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan yang Terpilih Dalam Indeks Saham Idx Growth30 Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19		Nova Novita, SE., MS.Ak.
34	20191211050	Mayta Tri Lestari	Pengaruh Solvabilitas, Profitabilitas, dan Kebijakan dividen Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sub Sektor Agrikultur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020	Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan dan Pertumbuhan Laba Terhadap Kualitas Laba Pada Perusahaan Sub Sektor Food And Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020	Nova Novita, SE., MS.Ak.
35	20191211024	Azhar Shafa Putri Nabila	Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Profitabilitas, Sales Growth dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial distress Pada Perusahaan Perdagangan Ritel yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017 - 2021		Vidiyanna Rizal Putri, S.E., M.Si.
36	20191211032	Dewi Yulia Birran Pasanna	Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016 - 2021		Vidiyanna Rizal Putri, S.E., M.Si.

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
37	20191211033	Wulandari	Pengaruh Good Corporate Governance dan Intellectual Capital Disclosure Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI	Pengaruh Intellectual Capital Disclosure, Leverage dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Periode 2017-2021)	Vidiyanna Rizal Putri, S.E., M.Si.
38	20191211034	Syafa Alifiya Adzani	Pengaruh Board diversity, Capital Intensity, Financial distress Terhadap Tax Avoidance (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017 – 2021)		Vidiyanna Rizal Putri, S.E., M.Si.
39	20181211081	Saddam Anazga Putra	Presepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Etika Bisnis		Will Andilla Darniaty, S.E., M.Ak.
40	20191211039	Farhan Azani	Analisis Pengaruh Fraud Triangle Terhadap Academic Fraud (Kecurangan Akademik) Saat Perkuliahan Daring (Studi Kasus Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Keuangan Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School)		Will Andilla Darniaty, S.E., M.Ak.

Mengetahui,

Dr. Erric Wijaya, SE., ME
Wakil Ketua I Bidang Akademik

Jakarta, 23 September 2022



Nova Novita, SE., MS.Ak.
Ka. Prodi Akuntansi

**DAFTAR PEMBIMBING DAN JUDUL SKRIPSI SEMESTER GANJIL TA 2022/2023
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
1	20181111051	Lathifa Nourthalia Putri	Pengaruh Penggunaan Aplikasi Twitter Selama Study From Home Terhadap Motivasi Belajar dan disiplin Belajar (Studi Kasus Mahasiswa Pengguna Aktif Aplikasi Twitter di Jakarta Selatan)		Dr. Antyo Pracoyo, M.Si
2	20191111002	Syuara Rama Rizkia	Analisis Dampak Gaya Kepimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Milenial Jakarta Selatan		Dr. Antyo Pracoyo, M.Si
3	20191111003	Lydia Emelia	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa STIE Indonesia Banking School Pada Kondisi Pandemi Covid-19 (Studi Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa STIE Indonesia Banking School di BEM dan HIMA Manajemen Periode 2021-2022)		Dr. Antyo Pracoyo, M.Si
4	20191111018	Puti Nadhira Azalia	Analisis Pengaruh Tunjangan, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Muthia Shandy (Revival TV)	Analisis Pengaruh Digitalisasi, dan Data Awareness Security Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Tetap Divisi Perencanaan Strategis (REN) PT. Bank Negara Indonesia (BNI)	Dr. Antyo Pracoyo, M.Si
5	20191111046	Fildan Fanani	Peningkatan Minat Berwirausaha Berdasarkan Modal Usaha, Inovasi dan Kreativitas (Studi pada Mahasiswa yang berdomisili di Jakarta)		Dr. Antyo Pracoyo, M.Si
6	20191111075	Almira Talitha Zuleiha	Pengaruh Pembelajaran Daring, Self Efficacy dan Learning Motivation Terhadap Academic Achievement Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi di DKI Jakarta)		Dr. Antyo Pracoyo, M.Si
7	20191111004	Elvira Leonita	Pengaruh Service Quality, Kepercayaan dan Strategi Promosi Penjualan Terhadap Loyalitas Pelanggan (Transportasi Online Grab di Jabodetabek)	Pengaruh Media Sosial Terhadap Niat Beli You Beauty Indonesia di Jabodetabek	Deni Wardani, ST., MTI

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
8	20191111019	Resnie Febriyati	Pengaruh Motivasi Belajar, Game Online, Terhadap Perilaku Prokrastinasi Selma Pandemi Covid-19	Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Pelatihan, Motivasi, Dan Kompensasi Financial	Deni Wardani, ST., MTI
9	20191111022	Reply Yoga Maulana	Pengaruh Aktivitas Belajar, Manajemen Waktu, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu di DKI Jakarta		Deni Wardani, ST., MTI
10	20191111027	Yustina Yasinta Bupu	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Pada Karyawan	-	Deni Wardani, ST., MTI
11	20191111053	Muhammad Adam Zahran	Pengaruh Persepsi Manajer Terhadap CSR Pada Hubungan Pelanggan Sebagai Variabel Persepsi Pelanggan Terhadap CSR		Deni Wardani, ST., MTI
12	20191111063	Alma Nur Utami	Pengaruh Kepuasan Layanan Aplikasi Mobile Banking BCA Mobile by BCA Terhadap Kepuasan Nasabah Bank BCA	Pengaruh Self – Service Quality Terhadap Kepuasan, Kenyamanan Serta Loyalitas Pelanggan Kopi Nako Bogor	Deni Wardani, ST., MTI
13	20191111005	Kania Oktavia Wibowo	Analisis Kontribusi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Pengentasan Kemiskinan Dalam Mendorong Kemajuan SDGS Pada Provinsi Jawa Barat, Periode 2015 - 2021		Dr. Erric Wijaya, S.E., M.E.
14	20191111006	Nur Mardlatilah Islamiati	Analisis Kebijakan Alokasi Aset, Kinerja Manajer Investasi Dan Tingkat Risiko Terhadap Kinerja Reksadana Saham Lq-45 Di Indonesia		Dr. Erric Wijaya, S.E., M.E.
15	20191111056	Jihan Putri Zalmaida	Pengaruh Multiple Large Shareholder Structure, Leverage, dan Enterprise Risk Management disclosure Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2017 – 2021)		Dr. Erric Wijaya, S.E., M.E.
16	20191111059	Eunike Tiara Margareta	Pengaruh Environmental, Social, Govenance Disclosure Terhadap Kinerja Perusahaan Sektor Perbankan Di Asean-5		Dr. Ir. Batara Maju Simatupang, M.T., M.Phil., CIMBA.
17	20191111066	Aurelie Vyandra	Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Sustainability Performance Dengan Menggunakan Pendekatan Triple Bottom Line Pada Perbankan di Indonesia Periode 2018 – 2021		Dr. Ir. Batara Maju Simatupang, M.T., M.Phil., CIMBA.

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
18	20191111067	Tashadevi Alisia	Pengaruh Corporate Governance Codes dan Gender diversity Terhadap Financial distress Pada Perusahaan Subsektor Property & Real Estate yang Terdaftar di BEI Periode 2018-2021.		Dr. Nelmidia, SE., M.Si
19	20191111010	Dimasrafi Anandaputa	Pengaruh Praktik Manajemen SDM dan Total Quality Management Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Mega (Studi pada Karyawan PT. Bank Mega Cabang Jakarta Selatan	Pengaruh Kompensas Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danone Aqua Indonesia Tbk (Studi pada Karyawan Tetap PT. Danone Aqua Indonesia Tbk cabang Jakarta Selatan)	Dr. Paulina Harun, S.E., M.Si.
20	20191111038	Intan Safira	Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Penanganan Keluhan, dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Nasabah Dengan Kepuasan Nasabah Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Persero.Tbk		Dr. Paulina Harun, S.E., M.Si.
21	20191111052	Eduardo Crespo Depari	Pengaruh Kondisi WFH, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Masyarakat Umum		Dr. Paulina Harun, S.E., M.Si.
22	20191111009	Lathifah Mayang Puspita	Analisis Dampak Kinerja Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan di Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.)	Analisis Strategi Pembelajaran Blended Learning Terhadap Fasilitas Belajar, Motivasi Belajar dan Hasil Belajar Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa di DKI Jakarta Era Pandemi Covid - 19)	Dr. R. Bambang Budhijana
23	20191111045	Revi Fitriana Sari	Pengaruh Nilai Persepsi Konsumen Terhadap Niat Membeli Produk Eco-Friendly Packaging	Pengaruh E-Referral dan E-Wom Terhadap Niat Membeli Produk Apple	Dr. Whony Rofianto, ST., MSi.
24	20211111032	Susi Aisyah Basir	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrieland Development Tbk	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bakrieland Development Tbk	Drs. Soeleaman Rasyid, MM
25	20191111020	Debby Noviyanti Erwandi	Pengaruh Ulasan Konsumen Online, Iklan Media Sosial, dan Influencer Endorsement Terhadap Niat Beli Produk Skincare Avoskin		Edi Komara, SE., M.Si
26	20191111035	Fajar Fathurahman	Pengaruh Celebrity Dalam Mempromosikan Merek, Produk, Untuk Menarik Minat Konsumen Dalam Membeli Produk		Edi Komara, SE., M.Si
27	20191111054	David Immanuel	Pengaruh Stress Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. XYZ)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.XYZ)	Enny Haryanti, SE., MM

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
28	20191111057	Bintang Ezra Ferdiansyah	Analisis Pengaruh Desa Devisa Terhadap Peningkatan Ekspor UMKM di Jawa Barat		Enny Haryanti, SE., MM
29	20191111058	Ahmad Zihdan Maula	Pengaruh Penerapan Business Continuity Managment System Terhadap Tingkat Kepuasan User Pada PT. Bank Mandiri	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Pelanggan dan Pembelian Kembali Pada Aplikasi Belanja Online Tokopedia	Enny Haryanti, SE., MM
30	20191111073	Himawan Adi Nugroho	Motivational, Emotional, Customer Satisfaction, And Memorable Dimensions Of Non-Muslim Tourists' Halal Food Experiences At Halal Tourism Destination In Indonesia.		Meta Andriani, S.E., M.M.
31	20191111036	Disya Seviana Putri	Analisis Reaksi Pasar Modal Terhadap Pengumuman Pemberlakuan New Normal di Indonesia (Studi Kasus Pada Perusahaan LQ-45 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)	Reaksi Pasar Modal Terhadap Pengumuman Pemberlakuan New Normal di Indonesia (Studi Kasus Pada Perusahaan LQ-45 Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)	Ossi Ferli, S.T., S.E., M.SM.
32	20191111040	Dona Ertika Shafira	Pengaruh Harga Minyak Dunia, Inflasi, Nilai Tukar, Tingkat Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia		Ossi Ferli, S.T., S.E., M.SM.
33	20191111060	Ajeng Annisa Rahma	Reaksi Pasar Modal Indonesia terhadap Kenaikan Harga BBM: Studi Peristiwa		Ossi Ferli, S.T., S.E., M.SM.
34	20191111024	Annisa Fakhrani	Pengaruh Self-Service Technology Quality Terhadap Loyalitas, Kepuasan dan Kenyamanan Pelanggan Mcdonald'S	Pengaruh Brand Image, Brand Trust dan Online Review Terhadap Minat Beli Konsumen di E-Commerce Tokopedia	Santi Rimadiaz, SP., MSi.
35	20191111025	Syifa Wilya Husna	Pengaruh E-Wom Terhadap Sikap Merek, Niat Beli dan Loyalitas Pelanggan Pada Produk Skincare Scarlett Whitening	Pengaruh Social Media Marketing Terhadap Consumer Brand Engagement dan Brand Loyalty Pada Gojek Indonesia	Santi Rimadiaz, SP., MSi.
36	20191111042	Widia Sabila	Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja	-	Santi Rimadiaz, SP., MSi.
37	20191111043	Nabbila Putri Shabrina Irawan	Kausa dan Dampak Keterlibatan Merk Dalam Self-Concept dan Kepribadian Merk pada Merk Lokal	Menilai Pengaruh Moderasi Nilai Hedonisame Pada Niat Pembelian Barang Mewah : Studi Pada Konsumen Muda Di Indonesia	Santi Rimadiaz, SP., MSi.
38	20191111062	Samaravina Assyukur	Hubungan Kualitas Pelayanan, Electronic Word Of Mouth, dan Perubahan Perilaku Dalam Memilih Produkskincare Local Brand "Somethinc"	Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Fitur Produk dan Gaya Hidup Terhadap Perpindahan Merek Handphone Samsung Menjadi Iphone	Santi Rimadiaz, SP., MSi.
39	20191111074	Vira Irawan	Pengaruh Brand Equity, Status Consumption, Brand Trust dan Market Segmentation Terhadap Niat Membeli Kosmetik Produk Wardah	Pengaruh Sosial Media, Niat Membeli, Harga dan Keputusan Konsumen Terhadap Ekuitas Merek Produk Somethinc di Wilayah Jobodetabek	Santi Rimadiaz, SP., MSi.

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
40	2019111101	Ariq Akbar Raabbani	Pengaruh Stress Kerja, Program Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Driver Ojek Online		Wasi Bagasworo SE.,MM.
41	20181111032	Muhammad Yudistira Putra Satiyawijaya	Peningkatan Kinerja Berdasarkan Pengaruh Stress Kerja, disiplin Kerja , dan Work From Home (Studi Pada Karyawan Call Center Divisi Business Service (DBS) PT. Telkom Indonesia)		Wasi Bagasworo SE.,MM.
42	20191111034	Syarifah Hanum	Pengaruh Training And Development, Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di DKI Jakarta)		Wasi Bagasworo SE.,MM.
43	20191111065	Frisa Syahputri	Pengaruh Work-Family Conflict Akibat Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perusahaan Badan Usaha Milik Negara)		Wasi Bagasworo SE.,MM.
44	20191111069	Rima Karimah	Peningkatan Efektifitas Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19 Berdasarkan Motivasi Belajar, Pemahaman Mahasiswa, Dan Perilaku Prokrastinasi	Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Manajemen Waktu, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Perilaku Prokrastinasi	Wasi Bagasworo SE.,MM.

Mengetahui,

Dr. Erric Wijaya, SE., ME
Wakil Ketua I Bidang Akademik

Jakarta, 23 September 2022



Edi Komara, SE., M.Si
Ka. Prodi Manajemen

**DAFTAR PEMBIMBING DAN JUDUL SKRIPSI SEMESTER GANJIL TA 2022/2023
PROGRAM STUDI MKP SYARIAH**

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
1	20191311003	Shafa Anastasya Sosiawan	Pengaplikasian Pembiayaan Purchase Order Financing Sebagai Layanan Fintech Berbasis Syariah (Studi Kasus PT. Alami Fintek Sharia)		Alvien Nur Amalia, S.E., M.Si.
2	20191311004	Rafly Dharmawan Rusydi	Pengaruh Risiko, Religiusitas, Nilai Return, Literasi Keuangan Syariah, dan Merger Tiga Bank Syariah Bumn Terhadap Minat Generasi Millennial Berinvestasi Pada Saham BSI (BRIS)		Alvien Nur Amalia, S.E., M.Si.
3	20191311008	Lala Yulita Pratiwi	Pengaruh Penerapan Sistem Teknologi, Work From Anywhere (WFA) dan Bye-5 Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan (PT. Alami Fintek Sharia)		Anna Sardiana, S.Ip.,M.Si
4	20191311009	Ageng Rizky Nurkhaliq	Pengaruh Stabilitas Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan		Dr. Hj. Marissa Grace Haque, SH., M.Hum., MBA.MH.
5	20191311018	Frida Listiyani	Pengaruh Halal Knowledge Terhadap Keputusan Pembelian Makanan Melalui Review dan Content Marketing Pada Media Sosial Tiktok Oleh Generasi Milenial		Dr. Hj. Marissa Grace Haque, SH., M.Hum., MBA.MH.
6	20191311007	Fauzan Akbar Ghozali	Pengaruh Kepedulian Halal, Gaya Hidup Sehat, Kualitas Product dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk Herbalife		Dr. Ir. Hayu Susilo Prabowo, M.Hum
7	20181311010	Regita Andriyani	Pengaruh Persepsi Harga , Kualitas Produk, Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian Pada Produk Skincare Safi di Wilayah Jabodetabek		Dr. Ir. R. Bambang Budhijana, M.Sc

No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
8	20181311029	Chiara Nanda Asta	Implementasi Peer-To-Peer (P2P) Lending Berbasis Syariah Pada PT. Alami Fintek Sharia	Pengaruh Trend, Islamic Branding, Dan Lifestyle Terhadap Produk Halal Di Indonesia	Dr. Ir. R. Bambang Budhijana, M.Sc
9	20191311005	Alfina Salsabillah	Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Pada Departemen Development Human Capital Management PT. Bank Mega Syariah Pusat)		Puspita, SE., M.Si
10	20191311017	Alaida Najieb	Perilaku Pencarian Informasi (X) Generasi Z Dalam Menyikapi Trend Makanan Halal & Thoyib (Moderat) Masa Kini Terhadap Minat Beli Makanan (Y) Halal & Thoyib Bagi Generasi Z	Penerapan Program Training of Trainer (ToT) Upgrade Core Banking System (CBS) Sharia pada Customer Service bagi Peningkatan Kompetensi Pegawai BTN Syariah di Seluruh Indonesia	Puspita, SE., M.Si
11	20191311016	Hani Ramda Yani	Pengaruh Program Pembagian dana Bantuan Yatim Dhuafa dan Service Excellent Pegawai Pt Bank Dki Syariah Cabang Wahid Hasyim Terhadap Reputasi Perusahaan	Pengaruh Strategi Penjualan Pembiayaan Multiguna Relationship Manager PT. Bank DKI Syariah Cabang Utama Wahid Hasyim Terhadap Citra Perusahaan	Sulistyowati, SE., M.Si
12	20191311019	Alisyah Permatasari	Pengaruh Faktor Makroekonomi Terhadap Return Saham Perusahaan Sektor Kesehatan Yang Listing di Indeks Saham Syariah Indonesia (ISSI) Periode 2017-2021		Sulistyowati, SE., M.Si
13	20191311001	Amalia Putri Widodo	Pengaruh Social Media Marketing, Kualitas Produk, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada E-Commerce Tokopedia (Studi Kasus Pada Masyarakat Wilayah DKI Jakarta)	Pengaruh Layanan Mobile Banking Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Nasabah Bank BTN Syariah (Studi Kasus pada PT Bank BTN Syariah KC Depok)	Zulfison, S.Ag.,M.Ag

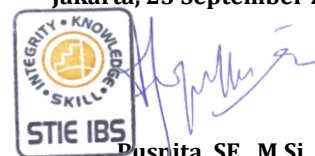
No	NIM	Nama Mahasiswa	Pengajuan Judul Skripsi		Dosen Pembimbing Skripsi
			1	2	
14	20191311006	Diva Resma Ningtyas	Pengaruh Religiusitas, Pelayanan dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Nasabah Kantor Cabang Utama Syariah Bank DKI Wahid Hasyim Dalam Mengambil Pembiayaan Kredit Usaha Rakyat (KUR)	Pengaruh Pengetahuan Produk, Kesadaran Halal, Dan Norma Religius Terhadap Keputusan Mengonsumsi Produk Makanan Halal Pada Generasi Muda	Zulfison, S.Ag.,M.Ag

Mengetahui,



Dr. Erric Wijaya, SE., ME
Wakil Ketua I Bidang Akademik

Jakarta, 23 September 2022



Puspita, SE., M.Si
Ka. Prodi MKP Syariah

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN *WORK-FAMILY CONFLICT*, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
(Studi pada Karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT
Bank Rakyat Indonesia)



Oleh:

Frisa Syahputri

20191111065

SKRIPSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

INDONESIA BANKING SCHOOL

Jakarta

2023

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN *WORK-FAMILY CONFLICT*, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
(Studi pada Karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT
Bank Rakyat Indonesia)



Oleh:

Frisa Syahputri

20191111065

SKRIPSI

Diajukan untuk melengkapi Sebagai Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

INDONESIA BANKING SCHOOL

Jakarta

2023

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN *WORK-FAMILY CONFLICT*, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA

(Studi pada Karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia)



Oleh:

Frisa Syahputri

20191111065

SKRIPSI

Diterima dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Sidang

Jakarta, 27 Januari 2023

Dosen Pembimbing Skripsi

(Wasi Bagasworo, S.E., M.M.)

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Nama : Frisa Syahputri

NIM : 20191111065

Judul Skripsi : Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan *Work-Family Conflict*, Beban Kerja Dan Stres Kerja (Studi pada Karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia)

Tanggal Ujian : 20 Februari 2023

Ketua Penguji : Edi Komara, SE.,MSi

Anggota : 1. Wasi Bagasworo, S.E., M.M.

: 2. Dr. Antyo Pracoyo, MSi.

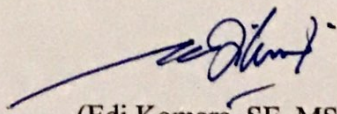
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswi tersebut di atas telah mengikuti ujian skripsi.

Hari, Tanggal : 27 Februari 2023

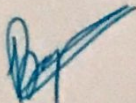
Dengan Hasil : A

Tim Penguji,

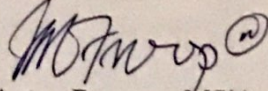
Ketua


(Edi Komara, SE.,MSi.)

Anggota 1,


(Wasi Bagasworo, S.E., M.M.)

Anggota 2,


(Dr. Antyo Pracoyo, MSi.)

LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Frisa Syahputri

NIM : 20191111065

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari ternyata hasil skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak karya orang lain, saya bersedia mempertanggungjawabkannya dan sekaligus bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan STIE Indonesia Banking School.

Dengan pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar.

Jakarta, 27 Januari 2023



(Frisa Syahputri)

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas akademik STIE Indonesia Banking School, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Frisa Syahputri

NIM : 20191111065

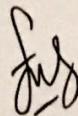
Jurusan : Manajemen

Dengan perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan penilaian ini kepada STIE Indonesia Banking School **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-free right*)** atas karya ilmiah saya berjudul **“Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan *Work-Family Conflict*, Beban Kerja Dan Stres Kerja (Studi pada Karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia)”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini STIE Indonesia Banking School berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dan bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Dibuat di Jakarta

Pada Tanggal, 27 Januari 2023

Yang menyatakan,



(Frisa Syahputri)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan Syukur kepada Allah SWT yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan *Work-Family Conflict*, Beban Kerja Dan Stres Kerja (Studi pada Karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia)” ini merupakan salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan studi program sarjana (S1) jurusan manajemen STIE Indonesia Banking School.

Penulisan penelitian ini tidak lepas dari dukungan dari berbagai pihak. Pertama-tama penulis mencurahkan terimakasih kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya. Penulis juga telah mendapatkan moril, materil dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya Abdul Nasser dan Fani Dwi Herningrum yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan kepada saya dalam mengerjakan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.
2. Kepada saudara kembar saya Frida Listiyani dan adik saya Riri Kumalasari yang selalu membantu saya saat kesulitan menyusun skripsi, mendengarkan segala keluh kesah saya serta selalu memberikan doa, perhatian, motivasi dan dukungannya.
3. Kakek Heri dan Nenek Nining yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang
4. Kepada keluarga Tulodong Atas yang selalu memberikan dukungan.

5. Kepada Pakde Eko dan Budhe Donna yang selalu memberikan motivasi dan semangat.
6. Kepada Bapak Ahmad Setiawan Nuraya, S.E., M.B.A. selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan mengenai perkuliahan selama 7 semester. Semoga Bapak dan keluarga selalu dalam lindungan dan mendapat keberkahan dari Allah SWT.
7. Kepada Bapak Wasi Bagasworo, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, pikiran dengan sabar untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Bapak dan keluarga selalu dalam lindungan dan mendapat keberkahan dari Allah SWT.
8. Kepada Bapak Edi Komara, SE.,MSi selaku Pembahas I dan Ketua Program Studi Manajemen STIE Indonesia Banking School.
9. Kepada Bapak Dr. Antyo Pracoyo, MSi. selaku Pembahas II.
10. Kepada Ibu Dr. Kusumaningtuti Sandriharmy Soetiono, S.H., LL.M. selaku Ketua STIE Indonesia Banking School.
11. Kepada Bapak Kusnandar Nurgraha selaku *Division Head* di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia yang telah memberikan kepercayaan kepala penulis, memberikan izin untuk melakukan penelitian ini.
12. Kepada Mas Risky Meisar yang telah merekomendasikan untuk meneliti *Policy and Procedure Division*.

13. Kepada teman-teman di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia yang telah memberikan informasi dan membantu dalam penyebaran maupun pengumpulan kuesioner dalam penelitian ini.
14. Seluruh dosen dan karyawan di STIE Indonesia Banking School yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
15. Sahabat dari awal semester perkuliahan hingga sekarang yaitu Hanum, Mayang, Shafa dan Rilla.
16. Sahabat dari masa Sekolah Menengah Pertama yaitu Nasya, Shabrina, Nasjach dan Elsie.
17. Sahabat dari masa Sekolah Menengah Atas yaitu Nadia, Ashri, Denisa, Yuli dan Daniah.
18. Teman seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi yaitu Silka dan Vira.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat penulis butuhkan agar penelitian ini menjadi lebih baik lagi.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Jakarta, 27 Januari 2023

Penulis

Frisa Syahputri

20191111065

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xxvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Ruang Lingkup Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2 <i>Work-Family Conflict</i>	17
2.1.3 Beban Kerja	19
2.1.4 Stres Kerja	21
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.3.1 Pengaruh negatif <i>work-family conflict</i> terhadap kinerja karyawan di <i>Policy and Procedure Division</i> Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia.....	26

2.3.2 Pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan di <i>Policy and Procedure Division</i> Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia	27
2.3.3 Pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan di <i>Policy and Procedure Division</i> Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia	28
2.4 Model Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Objek Penelitian	30
3.2 Jenis dan Desain Penelitian	30
3.3 Populasi	31
3.4 Sampel	31
3.5 Variabel Operasional	31
3.6 Metode Pengumpulan Data	33
3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	35
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	35
3.7.3.1 Uji Normalitas	36
3.7.3.2 Uji Multikolinieritas	36
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	37
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.7.5 Pengujian Hipotesis	37
3.7.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)	38
3.7.5.3 Uji Parsial (Uji t)	39
BAB IV PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Objek	40
4.1.1 Sejarah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.	40
4.1.2 Gambaran Umum <i>Policy and Procedure Division</i>	40
4.1.3 Visi dan Misi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.	41

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Pre-test</i>	42
4.2.1 Uji Validitas <i>Pre-Test</i>	42
4.2.2 Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i>	44
4.3 Profil Responden	45
4.3.1 Jenis Kelamin Responden.....	45
4.3.2 Pendidikan Terakhir Responden.....	45
4.3.3 Usia Responden	46
4.3.4 Lama Bekerja Responden	47
4.3.5 Tingkat Pengeluaran Responden	48
4.3.6 Status Responden.....	49
4.3.7 Respon memiliki Anak atau Tidak	49
4.3.8 Tempat Tinggal Responden.....	50
4.4 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas	50
4.4.1 Uji Validitas	50
4.4.2 Uji Reliabilitas	52
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	53
4.6 Asumsi Klasik	53
4.6.1 Uji Normalitas	54
4.6.2 Uji Multikolinearitas.....	54
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	55
4.7 Uji Hipotesis.....	56
4.7.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4.7.2 Uji F	57
4.7.3 Uji t	58
4.8 Pembahasan.....	60
4.8.1 Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan..	60
4.8.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	60
4.8.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	61
4.9 Implikasi Manajerial	62
4.9.1 Implikasi Manajerial Stres Kerja	63
4.9.2 Implikasi Manajerial <i>Work-Family Conflict</i>	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	65
5.3 Keterbatasan Penelitian	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1 – Penelitian Terdahulu	23
Tabel 2 – Operasional Variabel.....	32
Tabel 3 – Skala Pengukuran Likert.....	34
Tabel 4 – Uji Validitas <i>Pre-Test</i>	43
Tabel 5 – Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i>	44
Tabel 6 – Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 7 – Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 8 – Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 9 – Uji Normalitas.....	54
Tabel 10 – Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 11 – Uji Heteroskedastisitas.....	55
Tabel 12 – Koefisien Determinasi.....	56
Tabel 13 – Uji F	57
Tabel 14 – Uji t	59
Tabel 15 – Implikasi Manajerial Stres Kerja	63
Tabel 16 – Implikasi Manajerial <i>Work-Family Conflict</i>	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 – Hasil Replikasi Jurnal: <i>The Effect of Work Family Conflict, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance</i>	29
Gambar 2 – Jenis Kelamin Responden	45
Gambar 3 – Pendidikan Terakhir Responden	45
Gambar 4 – Usia Responden.....	46
Gambar 5 – Lama Bekerja Responden.....	47
Gambar 6 – Tingkat Pengeluaran Responden.....	48
Gambar 7 – Status Responden	49
Gambar 8 – Respon memiliki Anak atau Tidak.....	49
Gambar 9 – Tempat Tinggal Responden	50
Gambar 10 – Data Pengolahan.....	51
Gambar 11 – Model Hasil Penelitian.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	72
Lampiran 2: Uji Validitas (<i>Pre-Test</i>).....	82
Lampiran 3: Uji Reliabilitas (<i>Pre-Test</i>).....	83
Lampiran 4: Uji Validitas.....	84
Lampiran 5: Uji Reliabilitas.....	85
Lampiran 6: Analisis Linear Berganda.....	86
Lampiran 7: Uji Asumsi Klasik.....	87
Lampiran 8: Uji Hipotesis.....	88

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia. Variabel independen pada penelitian ini adalah *Work-Family Conflict*, Beban Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Koefisien Determinasi (R^2), Uji F dan Uji t dengan *software* SPSS 22. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan aplikasi *google form* untuk mengumpulkan informasi responden. Sampel pada penelitian ini seluruh anggota populasi yang berjumlah 41 karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia.

Hasil analisis menunjukkan *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Work-Family Conflict*, Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to test the effect of work-family conflict, workload and work stress on employee performance in employees at the Policy and Procedure Division of PT Bank Rakyat Indonesia Head Office. Independent variables in this study are Work-Family Conflict, Workload and Work Stress. While the dependent variable in this study is Employee Performance.

Hypothesis testing in this study used the Coefficient of Determination (R^2), Test F and Test t with SPSS 22 software. Data collection techniques use questionnaires with the google form application to collect respondent information. The sample in this study was all members of the population of 41 employees in the Policy and Procedure Division of the Head Office of PT Bank Rakyat Indonesia.

The results of the analysis show that work-family conflict negatively affects employee performance. Workload negatively affects employee performance. Work stress negatively affects employee performance.

Keywords: Work-Family Conflict, Workload, Work Stress, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aktivitas ekonomi suatu negara sangat mempengaruhi kemajuan perekonomian negara tersebut. Semua kegiatan penggerak kegiatan ekonomi yang memegang peranan sangat penting. Industri Perbankan merupakan salah satu contoh dari perkembangan pembangunan Indonesia. Seperti kita ketahui hampir semua sektor yang berkaitan dengan kegiatan keuangan selalu membutuhkan layanan perbankan (Sepang et al., 2018).

Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, dijelaskan bahwa Bank digambarkan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Definisi Bank umum itu sendiri merupakan lembaga keuangan yang melaksanakan bisnis secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya menyediakan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank Umum menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa giro, deposito berjangka, sertifikat deposito, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu, Memberikan kredit, Menerbitkan surat pengakuan utang, dan sebagainya. Selain itu bank umum dapat melakukan kegiatan usaha devisa dengan memenuhi pedoman Bank Indonesia, melakukan kegiatan penyertaan modal pada bank atau perusahaan yang bergerak di lembaga keuangan, seperti sewa guna usaha, modal ventura,

perusahaan yang bergerak di bidang asuransi dan energi, dan lembaga kliring penyelesaian dan penyimpanan, dengan tetap mengikuti pedoman Bank Indonesia. Selain itu sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan dana pensiun yang berlaku, Bank bertindak sebagai pendiri dan pengurus dana pensiun (<https://www.ojk.go.id/>).

Badan Usaha Milik Negara adalah perusahaan negara yang berdasarkan demokrasi ekonomi di bidang kebijakan ekonomi. BUMN berperan penting dalam pembangunan ekonomi nasional demi mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Mayoritas modalnya berasal dari \kekayaan negara yang sudah dipisahkan. Salah satu bentuk perusahaan BUMN yaitu Badan Usaha Perseroan (Persero) yang unit usaha BUMN yang didirikan dengan tujuan menyediakan barang dan jasa yang bermutu tinggi. Unit usaha dalam bentuk ini modal nya terbagi dalam saham yang seluruhnya atau paling sedikit 51% sahamnya dimiliki oleh Negara yang bertujuan memperoleh keuntungan. Dalam rangkat meningkatkan nilai badan usaha, Persero berkomitmen untuk memiliki daya saing kuat dan mengejar keuntungan (<https://www.detik.com>).

Bank BRI yang didirikan pada tahun 1895 merupakan BUMN dengan asset terbesar, berbasis layanan kepada masyarakat kecil dan secara konsisten dengan fokus memberikan fasilitas kredit kepada pengusaha kecil (Sepang et al., 2018). Bank BRI merupakan salah satu BUMN dalam bentuk PT yang terbesar di Indonesia. Sunarso, Direktur Utama Bank BRI menjelaskan bahwa pihaknya akan terus mendorong berbagai hibah untuk memulihkan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) yang menjadi bisnis utama BRI. Beliau juga menekankan

pentingnya sinergi dan kerjasama antara para pihak untuk memperbaiki kondisi ekonomi (<https://bri.co.id>).

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk mampu mencatatkan pertumbuhan kinerja positif di tengah kondisi perekonomian dunia yang masih penuh dengan tantangan. Hingga akhir Kuartal II 2022, BRI secara konsolidasian (BRI Group) berhasil mencatatkan laba bersih senilai Rp.24,88 triliun atau tumbuh 98,38% year on year (yoy) dengan total aset meningkat 6,37% yoy menjadi Rp.1.652,84 triliun (<https://bri.co.id>).

Kinerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. kembali memperoleh apresiasi positif di kancah global. Bank pemberdaya pelaku UMKM tersebut meraih dua penghargaan sekaligus dari Asiamoney yakni sebagai Indonesia's Best Bank for ESG 2022 dan Indonesia's Best Bank for Diversity and Inclusion 2022 pada ajang Asiamoney Indonesia's Best Bank Award 2022. Dalam penerapan prinsip Environmental (lingkungan), Social (sosial) dan Governance (tata kelola yang baik) atau ESG. Asiamoney menilai BRI senantiasa menjaga komitmennya untuk memajukan bisnis dan menjaga kinerja yang baik dan berkelanjutan. Pencapaian menjadi motivasi bagi BRI Group untuk terus memberikan kinerja yang terbaik dan mempertahankan posisi sebagai lembaga keuangan yang terkemuka di Indonesia (<https://bri.co.id>).

Keberhasilan BRI dalam menciptakan keragaman serta kondisi yang inklusif, mengacu pada KPI yang menjadi guidance setiap pekerja melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasilnya adalah angka penilaian kinerja (performance appraisal) yang akan dijadikan dasar untuk melakukan

promosi/rotasi, besarnya tunjangan kinerja, besarnya bonus, talent classification, dan sebagainya (<https://bri.co.id>).

Menurut paradigma saat ini, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh individu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya untuk pekerjaan tersebut. Satu-satunya tugas terpenting yang telah diselesaikan karyawan untuk pekerjaan tersebut adalah kinerja. Kinerja memiliki tujuan tertentu dalam hal dorongan dan kapasitas. Seseorang harus memiliki kemauan dan tingkat kemampuan tertentu agar dapat menunaikan tugas atau melakukan pekerjaan (Kawiana, 2020). Menurut Widayati et al., (2021) kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Work-family conflict memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sapitri & Nidya, 2020). Hal ini dapat terjadi karena jika seorang karyawan dihadapkan pada dua kepentingan yang bertentangan secara bersamaan, seseorang tersebut tidak akan dapat fokus pada masalah keluarganya ataupun memikirkannya. Sehingga menyebabkan kebingungan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan atau keluarga terlebih dahulu yang membuat karyawan menunda pekerjaan yang diberikan sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Azka Fajri et al., 2022).

Work-family conflict adalah konflik peran yang terjadi pada pekerja, yang artinya di satu sisi pekerja harus menjalankan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus fokus untuk keluarga secara keseluruhan, Akibatnya, sulit dibedakan antara pekerjaan yang merugikan keluarganya atau keluarga yang merugikan pekerjaan.

Pekerjaan yang mengganggu keluarga artinya bahwa waktu untuk keluarga berkurang, sehingga sebagian besar waktu dan fokus yang diberikan kepada pekerjaan (Sapitri & Nidya, 2020).

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan bahwa *work-family conflict* adalah konflik peran, yaitu antara tekanan pekerjaan dan peran keluarga yang saling bertentangan, serta partisipasi antara peran pekerjaan dan keluarga dipersulit oleh keterlibatan peran pekerjaan dan keluarga. (Aslam et al., 2011) mengatakan *work-family conflict* sebagai permasalahan yang timbul dari pelaku yang saling bertentangan serta dituntut oleh perusahaan dan keluarga.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia, bahwa *work-family conflict* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan karena terjadinya konflik dalam keluarga dapat menyebabkan beban pikiran sehingga hal tersebut otomatis akan mengurangi fokus dalam bekerja dan sangat terganggu, seperti membuat kinerja seseorang tersebut melambat ataupun pekerjaan yang tidak tuntas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Beliau juga menambahkan bahwa ketika terjadi konflik di keluarga, pekerjaan sangat menjadi tidak optimal padahal tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk keluarga. Beliau juga menambahkan bahwa kedewasaan seseorang adalah proses yang tidak bisa dipelajari oleh manusia. Kemungkinan seseorang tersebut memang dapat mempelajari, namun seseorang belum tentu dapat mempraktekannya. Banyak sebab yang dapat menyebabkan konflik di keluarga, tidak lain dari masalah keuangan ataupun terdapat salah paham dikarenakan rekan kerja. Hal tersebut tergantung pada diri seseorang, cara seperti

apa yang mereka inginkan untuk mengatur antara pekerjaan mereka dengan konflik keluarga, dikarenakan setiap orang atau antar individu memiliki tingkat kedewasaan yang berbeda-beda. Seharusnya seseorang tetap bersikap professional, yaitu memisahkan antara urusan keluarga dengan *office* dan ada yang tidak.

Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Adityawarman et al., 2015). Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Pasal 1 menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu posisi/unit organisasi dan merupakan hasil dari volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja adalah suatu proses dimana seseorang menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau sekelompok posisi yang dilakukan dengan keadaan normal dalam jangka waktu tertentu yang berkaitan dengan indikator (Nabawi, 2019).

Beban kerja adalah kumpulan aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut akan mengakibatkan stres yang berat pada karyawan dan hasil yang kurang optimal karena pekerja hanya memiliki jumlah yang terbatas. Waktu untuk menyelesaikan banyak tugas. Situasi ini akan mengganggu kinerja pekerja (Irawati & Arimbi Carollina, 2017).

Beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif pada karyawan secara umum, menyebabkan kelelahan fisik maupun mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah (Nabawi, 2019).

Berdasarkan wawancara dengan karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia, bahwa beban kerja sangat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan karena karena jika beban dalam pekerjaan terlalu berat, maka kinerja nya menjadi tidak optimal. Beliau juga menambahkan bahwa pekerjaan yang diluar *Key Performance Indicator* seseorang merupakan termasuk hal yang dinamakan beban kerja. Di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia memiliki cara untuk meminimalisir beban kerja yang di alami oleh karyawan tersebut, seperti rekan kerja satu tim yang saling *back-up* antar satu sama lain agar pekerjaan tersebut selesai tepat pada waktu yang sudah di tentukan, selain itu dengan cara relaksasi seperti ngobrol santai, main *game*, maupun karaoke bersama setelah jam kantor selesai di ruang *entertainment room* yang sudah dibuat oleh *Policy and Procedure Division* untuk meredakan rasa letih karyawan setelah bekerja, selain itu karyawan dapat mengerjakan pekerjaan mereka di café.

Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sapitri & Nidya, 2020). Tidak dapat dipungkiri, bahwa setiap manusia pasti pernah mengalami stres akibat permasalahan yang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja (Noor et al., 2016). Stres kerja didefinisikan sebagai proses psikologis yang tidak menyenangkan akibat faktor eksternal yaitu tekanan lingkungan. Stres disebabkan oleh ketidaksesuaian antara seseorang dengan lingkungan kerjanya (Sapitri & Nidya, 2020).

Stres di tempat kerja sesuatu yang dialami oleh pekerja dikota besar hampir setiap hari. Mirip dengan penduduk Jakarta, banyak pekerjaan di sektor perkotaan dan industri yang terus-menerus terhambat oleh tenggat waktu penyelesaian tugas, tuntutan peran dalam pekerjaan yang semakin banyak dan sering terjerat dengan

pekerjaan lain, masalah dengan rekan kerja, pekerjaan yang dibayar lebih baik daripada yang lain, dan banyak masalah lain yang pada dasarnya tidak mungkin diselesaikan. Karyawan seringkali menghadapi berbagai masalah perusahaan, sehingga sangat kecil kemungkinannya untuk tidak mengalami stres. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dialami karyawan karena tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, stres terjadi ketika karyawan tidak mampu (Wartono, 2017). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang tak terucapkan yang dimiliki karyawan saat menghadapi pekerjaan mereka. Stres dalam situasi ini berasal dari sudut pandang seseorang. Antara lain meliputi emosi yang labil, tidak bersemangat, ingin menyendiri, sulit tidur, cemas, tegang, gelisah, peningkatan tekanan darah, dan terjadinya gangguan pencernaan (Sinambela, 2016).

Berdasarkan wawancara dengan karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia, bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan karena banyak pekerjaan yang menuntut pikiran seseorang, sehingga jika pikiran seseorang tersebut sudah terganggu dengan hal lain, maka dapat menyebabkan inspirasi seseorang tersebut berkurang. Setiap orang atau individu memiliki cara yang berbeda-beda untuk meng-*handle* pekerjaan mereka dan hal tersebut tidak dapat diukur. Beliau juga menambahkan bahwa di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia memiliki cara untuk meminimalisir beban kerja yang di alami oleh karyawan tersebut, seperti membuat acara *outing*, *outbond* ataupun *rafting* dua kali dalam setahun, melakukan *Forum Group Discussion* dan membuat ruangan

entertainment room. Selain meredakan stres para karyawan, kegiatan tersebut juga dilakukan untuk meningkatkan kekompakan antar rekan kerja.

Berdasarkan uraian teori, fenomena dan hasil penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Work-Family Conflict* Akibat Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia)”**.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Metode dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, pengambilan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Berikut ini adalah batasan yang dibuat oleh penulis dalam penyusunan penelitian:

1. Penelitian yang diteliti penulis berdasarkan pengembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini adalah replikasi dari jurnal C. Catur Widayati; Agus Arijanto; Magita Magita; Wahyu Anggraini; Adinda Putri A, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Mercu Buana dengan judul *“The Effect of Work Family Conflict, Job Stres, and Job Satisfaction on Employee Performance”* atau replikasi penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya.
2. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah *work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja. Ketiga variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberikan dampak yang nyata kepada variabel dependen. Variabel dependen yang terkait dengan variabel independent sebelumnya adalah kinerja karyawan.

- Objek penelitian ini dikhususkan bagi Karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia. Karyawan yang termasuk dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia. Penelitian ini akan mengukur kinerja karyawan melalui *work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Adakah pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia?
- Adakah pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia?
- Adakah pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka maksud dan tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- Menguji dan menganalisis pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk menambah dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis di perguruan tinggi dan juga untuk memperluas wawasan pemikiran, mempertajam kemampuan pengamatan serta penganalisaan penulis terkait pengaruh *work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi internal manajemen perusahaan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia untuk merumuskan strategi sumber daya manusia kedepan serta dalam rangka meningkatkan aspek-aspek yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga sesuai dengan visi, misi maupun tujuan perusahaan.

3. Manfaat bagi bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti *work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja. Penelitian ini dapat menjadi literatur tambahan dan media sebagai acuan untuk menambah wawasan bagi penelitian selanjutnya untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dalam pembahasan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan merupakan tata urutan penelitian ini dan dimaksudkan agar mempermudah dalam penyusunan penelitian. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Pendahuluan secara umum menjelaskan objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan dan jelas, dan ringkas tentang hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan masalah yang akan diteliti, seperti: penelitian terdahulu, uraian tentang landasan teori motivasi kerja, kemampuan mengelola waktu, stress kerja yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran dan ruang lingkup penelitian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas tentang objek penelitian, desain penelitian, metode pengumpulan data beserta populasi dan sampel, operasional variabel yang didalamnya terdapat indikator dan skala pengukuran dalam penelitian ini, hipotesis penelitian, pengujian hipotesis, dan metode pengolahan dan analisis penelitian.

Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai objek penelitian yaitu *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia serta membahas masalah dan hasil dari analisis pengaruh *work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Bab V : PENUTUP

Bab ini akan membahas tentang kesimpulan dan saran yang digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi tindakan yang perlu dilakukan oleh *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia untuk kemajuan lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai dalam jangka waktu tertentu dan perusahaan harus memberikan penilaian kinerja kepada karyawannya (Wartono, 2017). Dikutip dari jurnal Dewi & Wibawa (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja telah menjadi hal penting dalam beberapa pembahasan, terutama untuk mendukung sumber daya manusia dan kesuksesan organisasi. Kinerja akan selalu menjadi isu nyata dalam organisasi. Hal ini dikarenakan apapun organisasinya, kinerja adalah kunci efektifitas keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang efektif atau efisien akan didukung oleh kualitas sumber daya manusia (Indriasari et al., 2018).

Dikutip dari jurnal Djuremi et al., (2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak

dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Dalam bahasa Inggris kinerja disebut sebagai *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukanlah kualitas individu, seperti bakat, atau kemampuan, tetapi manifestasi dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja didefinisikan kompetensi tertentu dalam bidang pekerjaan yang didefinisikan. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi (Rohman & Ichsan, 2021).

Kinerja pekerja adalah suatu prestasi atau hasil akhir pekerjaan yang dicapai seseorang sesuai jangka waktu yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja yang baik memerlukan sumber daya manusia yang handal, kemampuan, keterampilan dan

semangat dalam pekerjaan yang diberikan (Bulolo et al., 2021). Kinerja pegawai merupakan keberhasilan seseorang dalam bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan melalui kinerja yang baik dibandingkan dengan kinerja organisasi tergantung pada kualitas kerja karyawannya. Kinerja adalah tentang apa yang dapat dilakukan dan apa yang dapat dihasilkan individu untuk organisasi (Bulolo et al., 2021).

Dikutip dari jurnal Setiawan & Dewi (2014) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja antara lain:

1. Karyawan bekerja di kantor sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan.
2. Karyawan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya di kantor.
3. Karyawan merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima
4. Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu

Berdasarkan Indriasari et al., (2018), bahwa untuk mengukur dan menilai kinerja karyawan terdapat konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan, yaitu:

- a. Faktor kualitas kerja, berdasarkan ketelitian dan kerapihan kerja, kecepatan penyelesaian, keterampilan dan kecakapan kerja.
- b. Faktor kuantitas kerja, yang dikorelasikan dengan kemampuan kuantitatif untuk mencapai tujuan atau hasil kerja pada pekerjaan baru.
- c. Faktor pengetahuan, kemampuan pegawai dalam memahami apa yang terkait dengan tugasnya.

- d. Faktor keandalan, keterukuran dan kredibilitas dalam pelaksanaan tugasnya, baik regulasi maupun inisiatif dan disiplin.
- e. Faktor absensi, yaitu melihat aktivitas karyawan di kantor dalam kegiatan rutin
- f. Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya

2.1.2 Work-Family Conflict

Konflik terjadi ketika orang tidak dapat menentukan antara dua atau lebih kebutuhan dan tujuan mereka. Memilih satu berarti tidak mendapatkan yang lain. Misalnya memilih untuk mengurus keluarga atau pekerjaan (Yuli Asih et al., 2018). Konflik menggambarkan titik di mana suatu kegiatan berlangsung adalah ketika interaksi menjadi ketidaksepakatan antara para pihak (Widayati et al., 2021). Konflik antar peran kemudian didefinisikan lebih lanjut oleh Greenhaus & Beutell (1985) seperti tekanan yang terjadi ketika individu merasa sulit untuk menyeimbangkan peran dan tanggung jawab sebagai anggota organisasi dan anggota keluarga. Pada saat yang sama, partisipasi tanggung jawab individu dalam pekerjaan (keluarga) terhambat karena tuntutan tanggung jawab keluarga (pekerjaan) seringkali harus dipenuhi pada saat yang bersamaan. Konflik dan tekanan dari konflik peran ini semakin meningkat, sehingga menyebabkan efektivitas satu peran terganggu oleh aktivitas peran lain (konflik peran interpersonal).

Konflik antar peran memiliki dampak yang lebih besar pada pekerjaan. Stres di tempat kerja akan meningkat jika terjadi peningkatan beban kerja di industri

kreatif, terutama bagi pekerja wanita yang berperan ganda. Konflik yang terjadi dapat berupa konflik antara pekerjaan dan keluarga maupun antara keluarga dan pekerjaan (Damayanti et al., 2021). Dikutip dari jurnal Widayati et al., (2021) bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah konflik dalam diri seseorang yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Konflik antara pekerjaan dan keluarga penting bagi organisasi dan individu karena dapat menimbulkan beberapa dampak negatif, seperti meningkatnya absensi, penurunan kinerja, serta kesehatan fisik dan mental yang buruk. Ada tiga kategori *work family conflict* yang dikutip dari jurnal Lestari et al., (2021), yaitu:

1. Konflik Berbasis Waktu (*time-based*), muncul ketika penjadwalan shift atau waktu yang dihabiskan di tempat kerja mengganggu kehidupan rumah tangga.
2. Konflik Berbasis Ketegangan (*strain-based*), ketika tuntutan dan stres kerja berdampak negatif pada kehidupan rumah tangga,
3. Konflik Berbasis Perilaku (*behavior-based*), terjadi ketika tuntutan sikap dan perilaku dari suatu pekerjaan meresap dan berdampak pada kehidupan rumah tangga dan dinamika keluarga. *Work-family conflict* dapat mengakibatkan stres di tempat kerja, *work-family conflict* yang terjadi secara terus menerus akan memberikan tekanan yang menyebabkan stres di tempat kerja karena berkurangnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga. (Pramana dan Mujiati, 2020).

Dikutip dari jurnal Pramana & Mujiati (2020) bahwa indikator *work-family conflict* antara lain:

1. Karyawan merasa kesulitan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga
2. Karyawan merasa beban kerja yang di berikan organisasi mengganggu waktu berkumpul dengan keluarga
3. Pekerjaan kantor sering saya kerjakan di rumah sehingga mengganggu waktu senggang bersama keluarga

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif pada karyawan secara umum, menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan lekas marah. Namun beban kerja yang sedikit juga akan terjadi berkurangnya pergerakan yang akan mengakibatkan meningkatnya kebosanan. Kebosanan dalam bekerja atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pekerjaan yang berpotensi merugikan karyawan (Nabawi, 2019).

Dikutip dari jurnal Sakti (2016) beban kerja merupakan salah satu penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan menjadi alasan utama bagi karyawan dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja, beban kerja yang tinggi merupakan masalah yang sering ditemui selain adanya tambahan tekanan jam kerja pada tugas yang membuat karyawan merasa tertekan dan stres.

Beban kerja adalah suatu proses yang dihadapi oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal pada waktu tertentu, dan dikaitkan dengan indikatornya

(Nabawi, 2019). Dikutip dari jurnal Hamizar (2020), indikator beban kerja antara lain:

1. Beban kerja menguras stamina dan fisik
2. Beban kerja membutuhkan tanggung jawab besar
3. Beban kerja menyita waktu
4. Beban kerja menghabiskan waktu istirahat
5. Beban kerja membutuhkan kondisi emosional yang baik

Menurut Hastutiningsih (2019), terdapat 3 tingkatan beban kerja yaitu:

1. Beban kerja diatas normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar daripada jam kerja yang tersedia atau pekerjaan yang dilakukan lebih besar dari kemampuan pekerja.

2. Beban kerja normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan *shift* yang tersedia atau pekerjaan yang dilakukan lebih besar dari kemampuan pekerja.

3. Beban kerja dibawah normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih sedikit daripada jam kerja yang tersedia atau pekerjaan yang dilakukan lebih besar dari kemampuan pekerja.

Soleman menegaskan bahwa beban kerja berfungsi sebagai tolak ukur kinerja yang harus ditetapkan oleh departemen atau unit organisasi tertentu dan berfungsi sebagai indikator seberapa baik kinerja yang terbagi ke dalam dua skala penilaian beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal, meliputi tugas yang diberikan, kompleksitas, pekerjaan, jam kerja yang panjang dan istirahat.
2. Faktor Internal, meliputi motivasi, persepsi, kemauan dan kepuasan (Priyanto, 2018).

2.1.4 Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikologis pada karyawan yang berasal dari individu dan organisasi. Ini mempengaruhi fisik, psikologis, dan perilaku karyawan (Widayati et al., 2021). Dikutip dari jurnal Nur (2013) bahwa stres kerja merupakan reaksi seseorang sebagai respon adaptif terhadap berbagai tuntutan dari dalam dan luar organisasi, yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui:

1. *stress reaction*
2. *demands*

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam (Yuli Asih et al., 2018).

Stres kerja harus diminimalisir dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan serta memberikan arahan yang jelas terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai tersebut (Nur, 2013). Dikutip dari jurnal (Sandiartha & Suwandana, 2020) indikator stress kerja antara lain:

1. Karyawan menghabiskan seluruh waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Karyawan mengalami stres apabila mendapat beban kerja yang berlebihan
3. Karyawan merasa tergesa-gesa ketika ada desakan waktu untuk menyelesaikan tugas kantor

Stres akan membawa dampak bagi perusahaan, seperti menurunnya produktivitas, penarikan diri dan sikap yang berubah menjadi negatif. Kinerja karyawan menurun di mana kualitas buruk dan produktivitas menurun. Bagi atasan, ini dapat menjadi keputusan yang buruk atau kehilangan pekerjaan, sebab orang-orang menjadi mudah marah dan sulit bergaul (Yuli Asih et al., 2018).

Agar stres kerja dapat diatasi atau dikelola secara efektif, individu dan perusahaan diharapkan memiliki pendekatan manajemen stres kerja. Ada lima pendekatan untuk mengelola stres kerja, yaitu:

1. Meningkatkan komunikasi
2. Sistem penilaian dan ganjaran yang efektif
3. Meningkatkan partisipasi karyawan
4. Memperkaya tugas

5. Mengembangkan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan (Yuli Asih et al., 2018).

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 – Penelitian Terdahulu

No.	Nama & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	<i>THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE</i> C. Catur Widayati, Agus Arijanto, Magita Magita, Wahyu Anggraini, Adinda Putri A (2021)	Variabel Independen: 1. <i>Work-Family Conflict</i> 2. <i>Job Stress</i> 3. <i>Job Satisfaction</i> Variabel Dependen: 1. <i>Employee Performance</i>	<i>Partial Least Square (Smart-PLS)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-family conflict, job stress</i> dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, <i>job stress</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	1. Perbedaan Objek 2. Perbedaan Variabel
2.	<i>The Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance</i> Sulastrri (2020)	Variabel Independen: 1. <i>Work Stress</i> 2. <i>Workload</i>	SPSS (<i>Statistical Product and Service Solution</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work stress</i> dan <i>workload</i>	1. Perbedaan Objek 2. Perbedaan Variabel

No.	Nama & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Variabel Dependen: 1. <i>Employee Performance</i>		berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. <i>Work stress</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, <i>workload</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.	
3.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Milafatul Qoyyimah, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah (2019)	Variabel Independen: 1. Beban Kerja 2. Stres Kerja 3. Lingkungan Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	1. Perbedaan Objek 2. Perbedaan Variabel
4.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado	Variabel Independen: 1. Stres Kerja	Korelasi dan regresi sederhana	Hasil uji menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap	1. Perbedaan Objek

No.	Nama & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018)	Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan		kinerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.	
5.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2018)	Variabel Independen: 1. Beban Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja.	1. Perbedaan Objek
6.	PENGARUH <i>WORK FAMILY CONFLICT</i> , STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Wanita PT. Putra Tunas Subur Pacitan) Dedy Setyawan (2016)	Variabel Independen: 1. <i>Work-Family Conflict</i> 2. Stres Kerja 3. Kepuasan Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	<i>Purposive Sampling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-family conflict</i> , stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. <i>Work-family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.	1. Perbedaan Objek 2. Perbedaan Variabel

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia*

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Widayati et al., (2021) bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena kedua belah pihak (pekerjaan atau keluarga) antara pola perilaku dengan yang diinginkan terdapat ketidaksesuaian. Terkadang ada persepsi bahwa keluarga mengganggu pekerjaan, artinya sebagian besar waktu dan perhatian digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu kerja. Hal tersebut akan menjadi beban pikiran dan menyebabkan tidak maksimalnya dalam melakukan pekerjaan. Bahkan tidak menutup kemungkinan orang tersebut melakukan kesalahan fatal yang dapat menurunkan karyawan pertunjukan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan penelitian Setyawan (2019) bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuat karyawan memiliki waktu yang terbagi antara untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Apabila terjadi kenaikan tingkat *work-family conflict* sedikit saja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan secara signifikan.

H_{o1} : *Work-family conflict* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Ha1: *Work-family conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia

Beberapa studi telah melakukan penelitian mengenai pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2020) bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Beliau menambahkan bahwa mengurangi beban kerja merupakan hal yang sangat diperlukan, semakin banyak beban kerja yang di terima pekerja maka akan mempengaruhi kualitas pekerjaannya dan mengakibatkan penurunan kinerja pekerja. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rolos et al., (2018) bahwa didapat hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika terjadi peningkatan pada beban kerja, maka potensi kinerja karyawan akan berkurang dan begitu juga sebaliknya.

Ho2: Beban kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Ha2: Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia

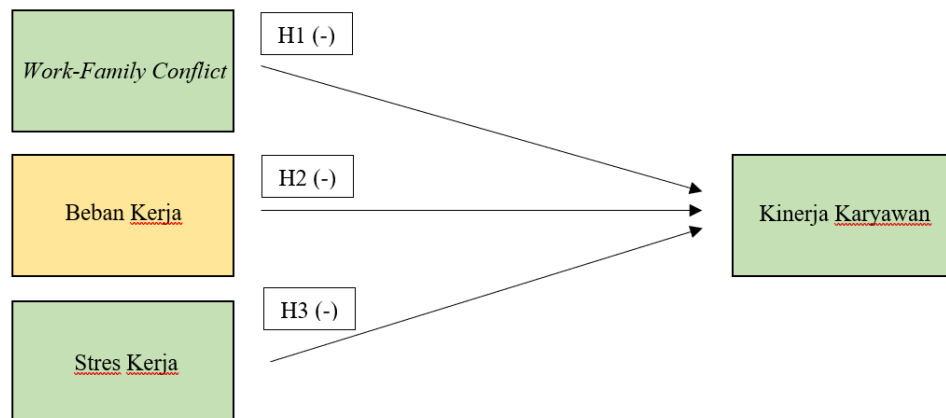
Beberapa studi telah melakukan penelitian mengenai pengaruh antara stres kerja dan kinerja karyawan bahwa stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Widayati et al., (2021) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah stres kerja, semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Indikator yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai adalah kondisi kerja, jika beban kerja yang diberikan terlalu banyak, tugas yang diberikan bersifat dadakan dan harus dilakukan dalam waktu singkat, dan kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan akan meningkat stres kerja pada karyawan sehingga kinerja karyawan akan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Qoyyimah et al., (2020). bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dan terdapat bukti empiris bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Massie et al., (2018) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika terjadi peningkatan stres kerja maka potensi kinerja karyawan akan berkurang dan begitupun sebaliknya.

Ho3: Stres Kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Ha3: Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Model Penelitian



Sumber: Data diolah penulis, 2022

Gambar 1 – Hasil Replikasi Jurnal: *The Effect of Work Family Conflict, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance*

Ho1: *Work-Family Conflict* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Ha1: *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Ho2: Beban Kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Ha2: Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Ho3: Stres Kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Ha3: Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek Penelitian ini adalah karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia. Pada penelitian ini akan dibahas berfokus pada permasalahan mengenai *work-family conflict*, beban kerja, stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia. Penelitian ini dilakukan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia yang berlokasi Jl. Jenderal Sudirman Kav.44-46, Jakarta 10210, Indonesia.

3.2 Jenis dan Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta Teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian (Siyoto & Sodik, 2015).

Jenis penelitian ini termasuk ke penelitian deskriptif karena penelitian ini dilakukan pada populasi tanpa mengambil sampel.. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode survey dengan menggunakan

kuesioner sebagai instrumen yang utama dalam pengumpulan data (Siyoto & Sodik, 2015).

3.3 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Imron, 2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia yang berjumlah 41 orang.

3.4 Sampel

Menurut Siyoto & Sodik (2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi berjumlah 30 orang pada satu divisi yang berada di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia karena populasi di divisi tersebut kurang dari 100 orang.

3.5 Variabel Operasional

Pada penelitian ini membuat 4 (empat) variabel, dimana setiap variabel tersebut memiliki indikatornya masing-masing untuk dimanfaatkan sebagai alat

ukur dalam pembuatan kuesioner. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari penelitian sebelumnya dan kemudian dijadikan tolak ukur untuk menyusun beberapa pernyataan atau pertanyaan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis skala Likert 6 (enam) point yang terdiri dari “Sangat Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Kurang Setuju”, “Agak Setuju”, “Setuju” dan “Sangat Setuju” dengan tujuan untuk menghindari adanya nilai tengah atau netral dalam pengisian kuesioner (Budiaji, 2013).

Tabel 2 – Operasional Variabel

Variabel dan Definisi	Indikator	Skala Likert
<p>Work-Family Conflict</p> <p><i>Work-family conflict</i> adalah konflik peran yang terjadi pada pekerja, yang artinya di satu sisi pekerja harus menjalankan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus fokus untuk keluarga secara keseluruhan, Akibatnya, sulit dibedakan antara pekerjaan yang merugikan keluarganya atau keluarga yang merugikan pekerjaan. Pekerjaan yang mengganggu keluarga artinya bahwa waktu untuk keluarga berkurang, sehingga sebagian besar waktu dan fokus yang diberikan kepada pekerjaan (Sapitri & Nidya, 2020).</p>	<p>WFC 1: Karyawan merasa kesulitan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga.</p> <p>WFC 2: Karyawan merasa beban kerja yang di berikan organisasi mengganggu waktu berkumpul dengan keluarga</p> <p>WFC 3: Pekerjaan kantor sering saya kerjakan di rumah sehingga mengganggu waktu senggang bersama keluarga. (Pramana & Mujiati, 2020)</p>	<p><i>Likert 1 - 6</i></p>
<p>Beban Kerja</p> <p>Beban kerja adalah suatu proses yang dihadapi oleh seseorang yang dihadapi oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal pada waktu tertentu, dan dikaitkan dengan indikatornya (Nabawi, 2019).</p>	<p>BK 1: Beban Kerja Menguras Stamina dan Fisik</p> <p>BK 2: Beban Kerja membutuhkan tanggung jawab besar</p> <p>BK 3: Beban Kerja Menyita Waktu</p> <p>BK 4: Beban Kerja menghabiskan waktu istirahat</p> <p>BK 5: Beban Kerja membutuhkan kondisi emosional yang baik. (Hamizar, 2020)</p>	<p><i>Likert 1 - 6</i></p>
<p>Stres Kerja</p>	<p>SK 1: Karyawan menghabiskan seluruh waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan.</p>	<p><i>Likert 1 - 6</i></p>

Variabel dan Definisi	Indikator	Skala Likert
Stres kerja merupakan reaksi seseorang sebagai respon adaptif terutama berbagai tuntutan dari dalam dan luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui: 1. <i>stress reaction</i> 2. <i>demands</i> (Nur, 2013).	SK 2: Mengalami stres apabila mendapat beban kerja yang berlebihan SK 3: Merasa tergesa-gesa ketika ada desakan waktu untuk menyelesaikan tugas kantor (Sandiartha & Suwandana, 2020)	
Kinerja Karyawan Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. (Wartono, 2017).	KK 1: Karyawan bekerja di kantor sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan. KK 2: Karyawan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya di kantor. KK 3: Karyawan merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima KK 4: Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu (Setiawan dan Dewi, 2014)	<i>Likert 1 - 6</i>

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subjek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti (Siyoto & Sodik, 2015).

Data primer ini dikumpulkan dengan melalui metode wawancara dan metode survey dengan kuesioner yang dibuat oleh masing-masing peneliti. Kuesioner ini diperoleh dari indikator variabel, kemudian indikator tersebut dapat dijadikan sebagai acuan untuk menyusun beberapa butir instrumen yang berupa pernyataan.

A. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan. Kuesioner adalah metode efektif untuk mengumpulkan data ketika peneliti mengetahui variabel masa lalu yang akan diubah dan tahun yang diharapkan oleh responden (Sanaky, 2021).

Tabel 3 – Skala Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	6
S	Setuju	5
AS	Agak Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

B. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk dialog yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dari responden. Jenis wawancara yang dapat digunakan dalam penelitian ini merupakan wawancara tidak berstruktur. Wawancara dengan tipe tidak berstruktur adalah wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan (Siyoto & Sodik, 2015).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain (Siyoto & Sodik, 2015).

3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas mempermasalahkan sejauh mana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang hendak diukur (Yusup, 2018). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur (Sanaky, 2021).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mempermasalahkan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya karena keajegannya (Yusup, 2018). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Dewi, 2018).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data sekunder. Oleh karena itu, untuk memenuhi syarat yang ditentukan dari penggunaan model regresi linier berganda

perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik termasuk uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

3.7.3.1 Uji Normalitas

Dikutip dari (www.spssindonesia.com) bahwa uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test melalui program SPSS. Apa bila nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih besar dari level of significant 5% (> 0.050) maka variabel tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nilai Asymp. Sig. suatu variabel lebih kecil dari level of significant 5% (< 0.050) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pada suatu penelitian ada atau tidaknya 53 multikolinearitas suatu model regresi yaitu dapat dilihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF tidak melebihi angka 10. Sedangkan untuk nilai *tolerance* dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 (www.spssindonesia.com).

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan ketidaksamaan *variance* dari satu pengamatan residual ke pengamatan lainnya terjadi dalam model regresi. Jika *variance* tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heteroskedastisitas. Untuk menguji adanya gejala heteroskedastisitas digunakan uji glejser yaitu meregres nilai absolute residual terhadap variabel independent (www.spssindonesia.com). Dikutip dari www.spssindonesia.com disebutkan bahwa dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Tujuan analisis regresi linier berganda untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

Metode yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini melalui Koefisien Determinasi (R^2), Uji F dan Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (www.spssindonesia.com). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, dimana:

1. Jika $R^2 = 1$, artinya model regresi yang terbentuk mampu menerangkan variabel dependen dengan baik (ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen).
2. Jika $R^2 = 0$, artinya model regresi yang terbentuk tidak mampu menerangkan variabel dependen (tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen).

3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji dispersi atau perbedaan rata-rata pada faktor-faktor logis secara bersamaan atau bersama-sama (www.spssindonesia.com).

Tes teori:

1. Dengan membandingkan F dan F tabel yang ditentukan
 - a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diakui, H_a ditolak, maka tidak ada hubungan antara variabel bebas, dengan variabel terikat.
 - b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak, H_a diakui, ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.7.5.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui *Level of Significance* terhadap variabel dependen (www.spssindonesia.com). Dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi pada variabel independen > 0.05 , maka H_0 diterima, artinya secara individual variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi pada variabel independen < 0.05 , maka H_0 ditolak, artinya secara individual variabel independent mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek

4.1.1 Sejarah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. adalah Bank komersial tertua, BUMN terbesar dan nomor satu di Indonesia yang berdiri sejak 16 Desember 1895 di Purwokerto, Jawa Tengah. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. memiliki kantor pusat yang terletak di Jakarta Pusat. Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Sebagai bank tertua, BRI tetap konsisten dalam memberikan pelayanan kepada segmen usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan komitmen ini terus berlanjut pada saat Bank BRI menjadi perusahaan publik pada tahun 2003 hingga sekarang.

4.1.2 Gambaran Umum *Policy and Procedure Division*

Divisi *Policy and Procedure* memiliki tugas dalam ketentuan tata kelola kebijakan dan prosedur PT Bank Rakyat Indonesia secara keseluruhan, mengelola seluruh kebijakan dan prosedur PT Bank Rakyat Indonesia, menjaga harmonisasi seluruh kebijakan dan prosedur PT Bank Rakyat Indonesia, serta mengelola BRIPedia. Harmonisasi kebijakan dan prosedur adalah proses untuk mengatasi hal-hal yang tumpang tindih dan/atau benturan kepentingan & kewenangan dalam upaya merealisasikan keselarasan, kesesuaian, keserasian, kegunaan, keseimbangan antara kebijakan dan prosedur, untuk mewujudkan kesederhanaan

dan kecukupan, integritas dan konsistensi, serta ketaatan terhadap prinsip-prinsip dalam kebijakan dan prosedur. Memastikan semua kebijakan yang dibuat oleh *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. tidak bertabrakan dengan kebijakan yang lain. Selain itu *Policy and Procedure Division* memiliki tanggung jawab utama seperti mengarahkan kegiatan penyusunan, sosialisasi, implementasi kebijakan dan prosedur, mengarahkan kegiatan *review*, simplifikasi dan sinkronisasi kebijakan dan prosedur (Standar Operasional Unit Kerja), mengarahkan kegiatan *review* dan simplifikasi proses bisnis dalam kebijakan dan prosedur, mengarahkan kegiatan penyusunan, sosialisasi, implementasi dan monitoring.

4.1.3 Visi dan Misi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Visi: Menjadi *The Most Valuable Banking Group in Southeast Asia & Champion of Financial Inclusion*.

Misi:

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
2. Memberikan pelayanan prima dengan fokus kepada nasabah melalui: Sumber daya manusia yang profesional dan memiliki budaya berbasis kinerja (*performance driven culture*) Teknologi informasi yang handal dan future ready. Jaringan kerja konvensional maupun digital yang

produktif dengan menerapkan prinsip *operational* dan *risk management excellence*.

3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dengan memperhatikan prinsip keuangan berkelanjutan dan praktik *Good Corporate Governance* yang sangat baik

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas *Pre-test*

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 22. Berikut hasil pengujian validitas. Tingkat validitas dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r tabel dengan nilai r hitung. Untuk *degree of freedom*(df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0.05$ didapat pada r tabel 0.374; jika *Corrected Item-Total Correlation* (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom r hitung) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

4.2.1 Uji Validitas *Pre-Test*

Pengukuran uji validitas dilakukan dengan melakukan analisis faktor pada hasil *pre-test* sebanyak 30 responden untuk melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Perangkat lunak yang digunakan adalah SPSS 22.

Tabel 4 – Uji Validitas Pre-Test

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Ket.
Work Family Conflict (X1)	<i>Work-Family Conflict 1</i>	0.785	0.374	Valid
	<i>Work-Family Conflict 2</i>	0.739	0.374	Valid
	<i>Work-Family Conflict 3</i>	0.665	0.374	Valid
Beban Kerja (X2)	Beban Kerja 1	0.558	0.374	Valid
	Beban Kerja 2	0.611	0.374	Valid
	Beban Kerja 3	0.716	0.374	Valid
	Beban Kerja 4	0.521	0.374	Valid
	Beban Kerja 5	0.334	0.374	Tidak Valid
Stres Kerja (X3)	Stres Kerja 1	0.608	0.374	Valid
	Stres Kerja 2	0.305	0.374	Tidak Valid
	Stres Kerja 3	0.601	0.374	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Kinerja Karyawan 1	0.370	0.374	Tidak Valid
	Kinerja Karyawan 2	0.633	0.374	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0.552	0.374	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0.346	0.374	Tidak Valid

Sumber: SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil analisis tabel 4 (empat) diatas, dapat dikatakan bahwa 11 indikator dikatakan valid, namun terdapat indikator yang tidak valid atau tidak memenuhi nilai yang telah disyaratkan karena r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , yaitu:

1. Beban kerja membutuhkan kondisi emosional yang baik (BK5)
2. Karyawan mengalami stres apabila mendapat beban kerja yang berlebihan (SK2)
3. Karyawan bekerja di kantor sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan (KK1)
4. Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu (KK4)

Sehingga 4 (empat) indikator tersebut tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas *Pre-Test*

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan reliabilitas indikator pertanyaan-pertanyaan dalam setiap kuesioner terhadap variabelnya. Uji reliabilitas dapat melihat batas nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.60 maka indikator dalam pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel, konsisten dan relevan terhadap variabel (www.spssindonesia.com).

Tabel 5 – Uji Reliabilitas Pre-Test

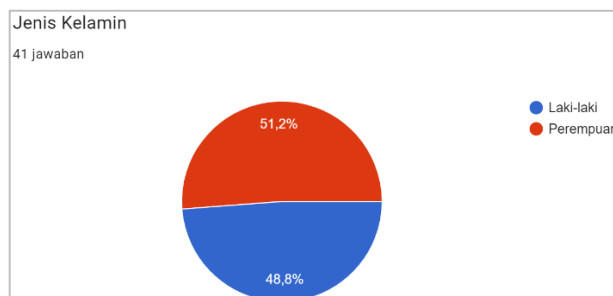
Variabel	<i>Reliabilitas Coefficient</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	3 Item Pertanyaan	0.831	Realibel
Beban Kerja	5 Item Pertanyaan	0.754	Realibel
Stres Kerja	3 Item Pertanyaan	0.757	Realibel
Kinerja Karyawan	4 Item Pertanyaan	0.737	Realibel

Sumber: SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel 5 diatas, dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu *work-family conflict*, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan realibel karena memiliki *cronbach's alpha* diatas 0.60. Hasil ini menunjukkan jika *item* indikator yang berbentuk pernyataan dalam kuesioner dinyatakan pada responden yang sama dan berbeda, hasilnya akan cenderung tetap dan konsisten.

4.3 Profil Responden

4.3.1 Jenis Kelamin Responden

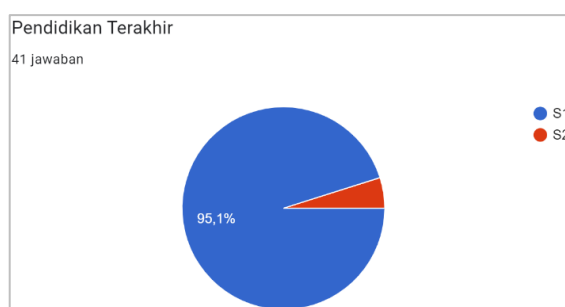


Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023)

Gambar 2 – Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar 2 pengolahan kuesioner diatas, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin pria berjumlah 20 orang atau sebesar 48,8% dari total responden yang berjumlah 41 orang. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang atau sebesar 51,2%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

4.3.2 Pendidikan Terakhir Responden

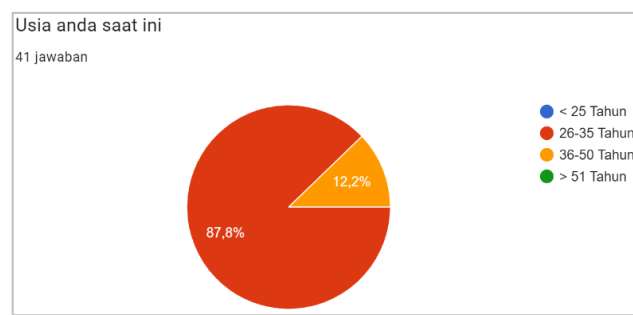


Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023)

Gambar 3 – Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan gambar 3 pengolahan kuesioner diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir S1 berjumlah 39 orang atau sebesar 95,1% dari total responden yang berjumlah 41 orang, responden yang berpendidikan terakhir S2 berjumlah 2 orang atau sebesar 4,9%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan S1.

4.3.3 Usia Responden

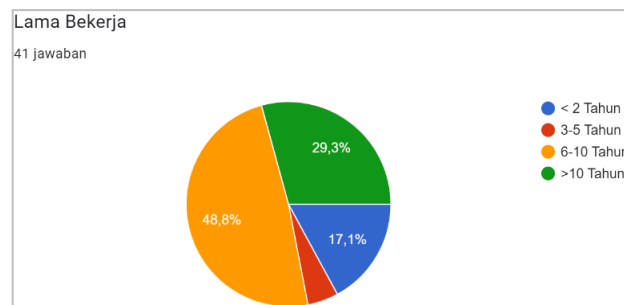


Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023)

Gambar 4 – Usia Responden

Berdasarkan gambar 4 pengolahan kuesioner diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 26-35 tahun berjumlah 36 orang atau sebesar 87,8% dari total responden yang berjumlah 41 orang, responden yang berusia 36-50 tahun berjumlah 5 orang atau sebesar 12,2%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 26-35 tahun.

4.3.4 Lama Bekerja Responden

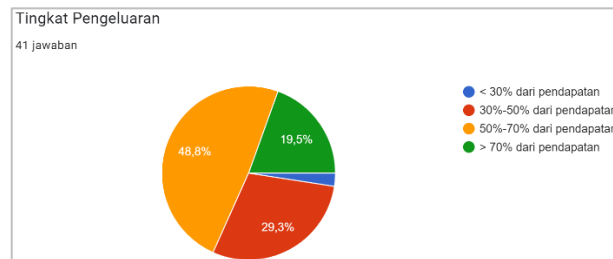


Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023)

Gambar 5 – Lama Bekerja Responden

Berdasarkan gambar 5 pengolahan kuesioner diatas, dapat diketahui bahwa responden yang sudah bekerja < dari 2 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 17,7% dari total responden yang berjumlah 41 orang. Kemudian, responden yang sudah bekerja selama 3-5 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 4,9%, responden yang sudah bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 48,8%, dan responden yang sudah bekerja selama > dari 10 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 29,3%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja 6-10 tahun lebih banyak daripada responden yang bekerja selama < dari 2 tahun, 3-5 tahun dan > dari 10 tahun.

4.3.5 Tingkat Pengeluaran Responden

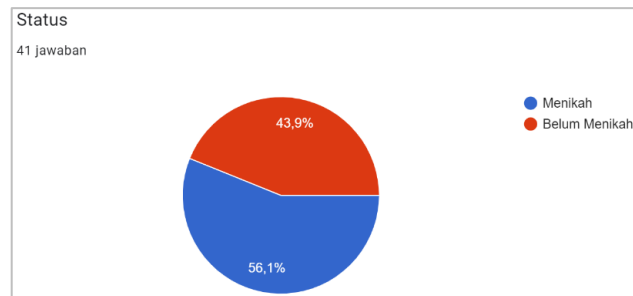


Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023)

Gambar 6 – Tingkat Pengeluaran Responden

Berdasarkan gambar 6 pengolahan kuesioner diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki tingkat pengeluaran $< 30\%$ dari pendapatan berjumlah 1 orang atau sebesar 2,4% dari total responden yang berjumlah 41 orang. Responden yang memiliki tingkat pengeluaran 30-50% dari pendapatan berjumlah 12 orang atau sebesar 29,3%, responden yang memiliki tingkat pengeluaran 50-70% dari pendapatan berjumlah 20 orang atau sebesar 48,8%, dan responden yang memiliki tingkat pengeluaran $> 70\%$ dari pendapatan sebesar 8 orang atau 19,5%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pengeluaran 50-70% dari pendapatan yang diterima.

4.3.6 Status Responden



Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023)

Gambar 7 – Status Responden

Berdasarkan gambar 7 pengolahan kuesioner diatas, dapat diketahui bahwa responden yang sudah menikah berjumlah 23 orang atau sebesar 56,1%. Responden yang belum menikah berjumlah 18 orang atau sebesar 43,9%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sudah menikah.

4.3.7 Respon memiliki Anak atau Tidak



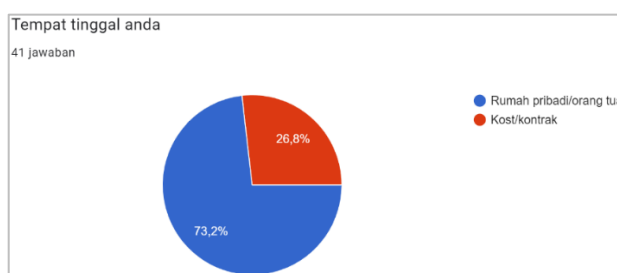
Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023)

Gambar 8 – Respon memiliki Anak atau Tidak

Berdasarkan gambar 8 pengolahan kuesioner diatas, dapat dikatakan bahwa responden yang sudah memiliki anak berjumlah 17 orang atau sebesar 73,9% dan

responden yang tidak memiliki anak berjumlah 6 orang atau sebesar 26,1%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sudah memiliki anak.

4.3.8 Tempat Tinggal Responden



Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023)

Gambar 9 – Tempat Tinggal Responden

Berdasarkan gambar 9 pengolahan kuesioner diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bertempat tinggal di rumah pribadi atau orang tua berjumlah 30 orang atau sebesar 73,2%. Responden yang bertempat tinggal di kost atau kontrak berjumlah 11 orang atau sebesar 26,8%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas bertempat tinggal di rumah pribadi atau orang tua.

4.4 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Analisis uji validitas penelitian ini dilakukan dengan mencari nilai *Corrected Item-Total Correlation* antara masing-masing item dengan skor total dengan taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan ($dk = n-2$), yaitu $dk = 41-$

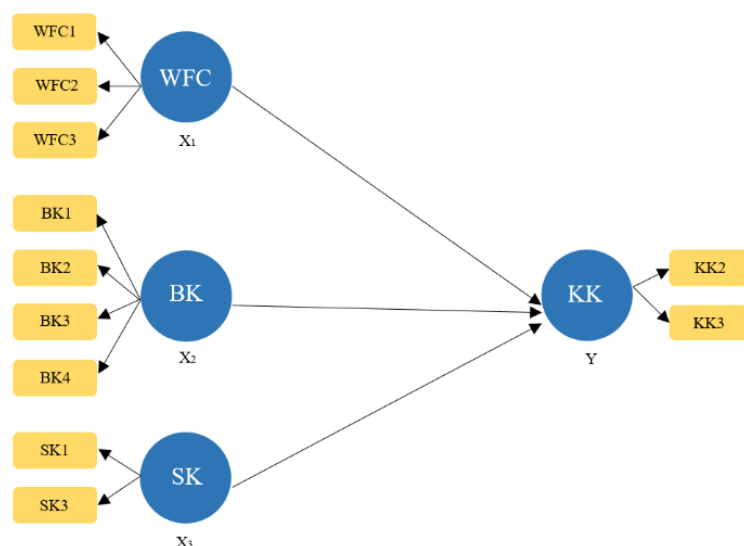
2. Berdasarkan hal tersebut, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.316. Butir pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Butir pernyataan dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} .

Tabel 6 – Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Ket.
Work Family Conflict (X1)	<i>Work-Family Conflict 1</i>	0.496	0.316	Valid
	<i>Work-Family Conflict 2</i>	0.633	0.316	Valid
	<i>Work-Family Conflict 3</i>	0.589	0.316	Valid
Beban Kerja (X2)	Beban Kerja 1	0.637	0.316	Valid
	Beban Kerja 2	0.656	0.316	Valid
	Beban Kerja 3	0.754	0.316	Valid
	Beban Kerja 4	0.567	0.316	Valid
Stres Kerja (X3)	Stres Kerja 1	0.477	0.316	Valid
	Stres Kerja 3	0.472	0.316	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Kinerja Karyawan 2	0.719	0.316	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0.720	0.316	Valid

Sumber: SPSS 22 (2023)

Gambar 10 – Data Pengolahan



Berdasarkan analisis tabel 6 dan gambar 10 diatas dapat dikatakan bahwa berdasarkan teknik pengujian *Corrected Item-Total Correlation* yaitu semua

indikator tentang *work-family conflict*, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal tersebut dapat diketahui dari tabel diatas dapat bahwa masing-masing *item* pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0.316 dan bernilai positif. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Analisis uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 7 – Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	3 Item Pertanyaan	0.783	Realibel
Beban Kerja	4 Item Pertanyaan	0.796	Realibel
Stres Kerja	2 Item Pertanyaan	0.764	Realibel
Kinerja Karyawan	2 Item Pertanyaan	0.863	Realibel

Sumber: SPSS 22 (2023)

Berdasarkan analisis tabel 6 diatas dapat dikatakan bahwa nilai *work-family conflict* sebesar 0.783, beban kerja sebesar 0.796, stres kerja sebesar 0.764 dan kinerja karyawan sebesar 0.863. Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0.60, maka dari disimpulkan bahwa semua variabel penelitian tersebut reliabel karena masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* diatas 0.60.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah *work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 – Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.346	1.575		5.299	.000
	Work-Family Conflict	-0.093	0.121	-0.131	-0.767	0.448
	Beban Kerja	0.233	0.115	0.413	2.024	0.050
	Stres Kerja	-0.322	0.176	-0.347	-1.834	0.075

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 8 diatas menggunakan SPSS 22, menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 8.346, koefisien *work-family conflict* -0.093, koefisien beban kerja 0.233 dan stres kerja -0.322. Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3$$

$$Y = 8,346 - 0,093WFC + 0,233BK - 0,322SK$$

4.6 Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan nilai *unstandardized residual* dari model regresi dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika nilai signifikan lebih dari 5%, maka data terdistribusi normal.

Tabel 9 – Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameter	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.66789696
Most Extreme Differences	Absolute	0.092
	Positive	0.088
	Negative	-0.092
Test Statistic		0.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 22 (2023)

Berdasarkan nilai Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel diatas, menghasilkan *asymptotic significance* pada $0.200 > 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah memenuhi asumsi kenormalan atau terdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi yang

kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 10 – Uji Multikoliniearitas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Work-Family Conflict	0.825	1.212
	Beban Kerja	0.575	1.740
	Stres Kerja	0.668	1.497

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 22 (2023)

Hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan, diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan SPSS 22 ketiga variabel tersebut yaitu < 10.00 dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Kesimpulan bahwa antar variabel independent tidak terjadi multikolinearitas.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan atau kesalahan *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun hasil uji statistik heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 11 – Uji Heteroskedastisitas

Coefficients			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.450	0.001
	Work-Family Conflict	-0.652	0.519
	Beban Kerja	-0.935	0.356
	Stres Kerja	-0.604	0.549

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil Uji *Glejser* diatas, diperoleh nilai signifikansi variabel *work-family conflict* sebesar 0.510 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0.356 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel stres kerja sebesar 0.549 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (kinerja karyawan) dipengaruhi oleh variabel independent (*work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12 – Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.341	0.116	0.045	1.7342

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 12 diatas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.116 atau (11,6%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk

dipengaruhi oleh *work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja, sedangkan 88,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini (tidak diteliti) seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi finansial, motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi.

4.7.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (*work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama.

Tabel 13 – Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.627	3	4.876	6.121	0.002
	Residual	111.275	37	3.007		
	Total	125.902	40			

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 22 (2023)

Berdasarkan uji ANOVA dengan menggunakan SPSS 22, berdasarkan tabel diatas didapat F_{hitung} adalah 6.121. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikansi (α) = 5% diketahui bahwa F_{tabel} dengan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k-2 = 41-3-2 = 36$, maka $(df_1) (df_2) = 3,26$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = (6.121)$ sedangkan F_{tabel} adalah $(3,26)$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.002. Kesimpulan bahwa variabel independen berpengaruh negatif secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yang berarti *work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif secara

simultan terhadap kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

4.7.3 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu *work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara parsial.

1. Penentuan Hipotesis

Ho1: *Work-Family Conflict* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Ha1: *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Ho2: Beban Kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Ha2: Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Ho3: Stres Kerja tidak memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Ha3: Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

2. Penentuan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi pada penelitian ini adalah sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan 95%.

3. Penentuan t-hitung dan t-tabel

Tabel 14 – Uji t

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.346	1.575		5.299	.000
	Work Family Conflict	-0.093	0.121	-0.131	-0.767	0.448
	Beban Kerja	0.233	0.115	0.413	2.024	0.050
	Stres Kerja	-0.322	0.176	-0.347	-1.834	0.075

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 22 (2023)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh pada tabel diatas, dengan taraf signifikansi (α) = 5% dan $t_{tabel} = t(\alpha/2;n-k-1) = t(0.025;37) = 2.02619$.

4. Penarikan Kesimpulan

a. Work-Family Conflict: Terdapat pengaruh negatif antara *work-family conflict* dengan kinerja karyawan.

H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

b. Beban Kerja: Tidak terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

H_0 diterima dan H_a ditolak. Kesimpulan bahwa beban kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

c. Stres Kerja: Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 14 diatas, dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yaitu sebesar -0.767. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa *work-family conflict* (WFC) berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan (KK) di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati et al., (2021) yang mengatakan bahwa *work-family conflict* (WFC) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (KK).

4.8.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

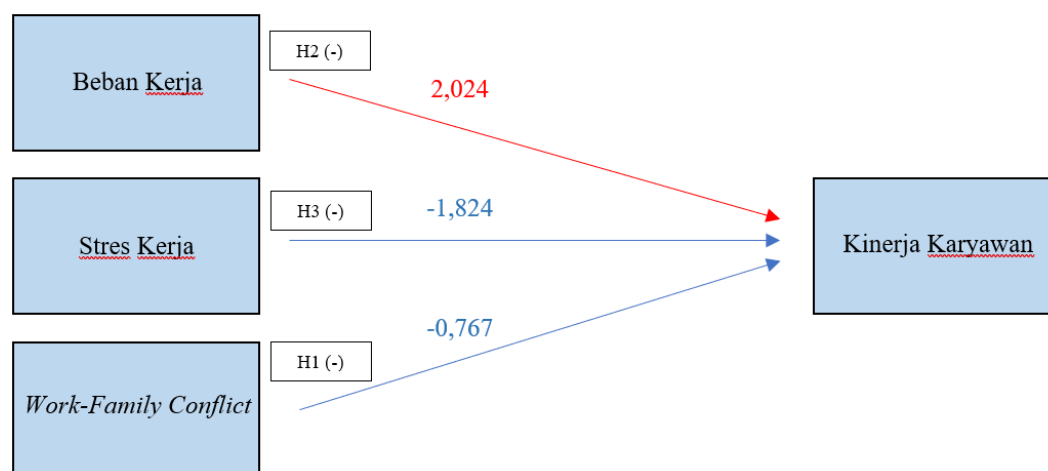
Pada tabel 14 diatas, dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yaitu sebesar 2.024. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa beban kerja tidak berpengaruh negatif secara parsial namun berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (KK) di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2020) yang mengatakan bahwa beban kerja (BK) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (KK). Namun hal ini sejalan dengan penelitian (Ahmad et al., 2019) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan, meskipun karyawan di *Policy and Procedure Division* merasa terbebani dengan

pekerjaan yang mereka kerjakan, namun hal tersebut meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang dilihat berdasarkan profil responden yaitu lama bekerja karyawan mayoritas 6 – 10 tahun yang berjumlah 48,8% dari total responden, status responden mayoritas sudah menikah yang berjumlah 56,1% dari total responden, dan mayoritas responden sudah memiliki anak yang berjumlah 73,9% dari total responden. Sehingga beban kerja pada karyawan di *Policy and Procedure Division* membuat karyawan merasa bahwa beban kerja seberat apapun harus dikerjakan untuk kinerja yang baik.

4.8.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 14 diatas, dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yaitu sebesar -1.834. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa stres kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan (KK) di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Massie et al., (2018) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 11 – Model Hasil Penelitian



4.9 Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *work-family conflict*, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian, bahwa hanya terdapat 2 variabel berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yaitu *work-family conflict* dan stres kerja

Berdasarkan tabel 14 dan gambar 10 diatas, hal ini dapat memberikan masukan kepada pihak *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. berdasarkan prioritas pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel stres kerja dan *work-family conflict*.

4.9.1 Implikasi Manajerial Stres Kerja

Tabel 15 – Implikasi Manajerial Stres Kerja

No.	Indikator Pernyataan	Hasil Jawaban						TOTAL		Mean Indikator	Mean
		1	2	3	4	5	6	F	Skor		
1.	Karyawan menghabiskan seluruh waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan (SK1)	3	2	6	12	14	4	41	167	4,07	3,699
2.	Karyawan merasa tergesa-gesa ketika ada desakan waktu untuk menyelesaikan tugas kantor (SK3)	5	10	11	8	7	0	41	125	3,05	

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 16 diatas, terdapat 1 indikator stres kerja (SK) yang memiliki nilai diatas rata-rata (*mean*). *Mean* indikator pada stres kerja yang harus diturunkan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah indikator SK1 sebesar 4,07 yang berarti karyawan agak menghabiskan seluruh waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan BK3 bahwa manajemen perlu mempertimbangkan dengan melakukan evaluasi kesesuaian waktu kerja dengan kapasitas atau kompetensi karyawan sesuai dengan waktu atau *deadline* yang ditetapkan agar karyawan tidak mengalami stres kerja.

4.9.2 Implikasi Manajerial *Work-Family Conflict*

Tabel 16 – Implikasi Manajerial *Work-Family Conflict*

No.	Indikator Pernyataan	Hasil Jawaban						TOTAL		Mean Indikator	Mean
		1	2	3	4	5	6	F	Skor		
1.	Karyawan merasa kesulitan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga.	3	9	18	7	4	0	41	123	3,00	3,098
2.	Karyawan merasa beban kerja yang diberikan organisasi mengganggu waktu berkumpul dengan keluarga	1	8	11	10	6	5	41	150	3,66	
3.	Pekerjaan kantor sering saya kerjakan di rumah sehingga mengganggu waktu senggang bersama keluarga	5	15	12	8	1	0	41	108	2,63	

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 17 diatas, terdapat 1 indikator *work-family conflict* (WFC) yang memiliki nilai diatas rata-rata (*mean*). *Mean* indikator pada *work-family conflict* yang harus diturunkan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah indikator WFC2 sebesar 3,66 yang berarti beban kerja yang diberikan organisasi tidak terlalu mengganggu waktu berkumpul dengan keluarga. Hal ini harus di evaluasi dan dipertimbangkan oleh manajemen agar melakukan evaluasi kesesuaian waktu kerja pekerjaan tidak mengganggu waktu karyawan untuk berkumpul bersama keluarga.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh *Work-Family Conflict*, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Dari hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis SPSS 22 menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan
2. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan
3. *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

5.2 Saran

Hasil dari kesimpulan pada peneliti didukung oleh data yang telah didapat sehingga dapat menjadi saran untuk kedepannya bagi *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun saran yang dapat diberikan kepada *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. maupun peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
1. Perusahaan harus lebih memperhatikan waktu pekerjaan dengan melakukan evaluasi kesesuaian waktu kerja pekerjaan dengan kapasitas atau kompetensi

karyawan apakah sesuai dengan waktu atau *deadline* yang ditetapkan. Hal tersebut bertujuan agar karyawan tidak mengalami stres kerja.

2. Perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi karyawan yang mengalami konflik dengan keluarganya dengan di evaluasi dan dipertimbangkan oleh manajemen mengenai kesesuaian waktu kerja pekerjaan agar tidak mengganggu waktu karyawan untuk berkumpul bersama keluarga.
- Peneliti Selanjutnya
 1. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah atau mengganti variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga lebih sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan seperti *Reward and Punishment*.
 2. Penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian pada perusahaan yang sama namun dengan divisi yang berbeda namun masih satu direktorat seperti *Compliance Division, Legal Division* dan *Environmental, Social & Governance Division*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Variabel dependen hanya memiliki nilai sebesar 11,6% dari variabel independen yaitu *Work-Family Conflict*, Beban Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan 88,4% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Penelitian ini hanya fokus pada karyawan yang bekerja di dalam *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
3. Penelitian ini hanya mengambil responden dari satu divisi Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Diharapkan pada penelitian

selanjutnya dapat memperluas atau memperbanyak divisi atau direktoratnya.

4. Pada penelitian ini penulis mengambil sampel karyawan sebanyak 41 karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & M Sinaga, B. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi, Vol VI*(No 1), 35–44.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *EMBA, 7*(ISSN 2303-1174), 2811–2820.
- Aslam, R., Shumaila, S., Azhar, M., & Sadaqat, S. (2011). Work-Family Conflicts : Relationship between Work-Life Conflict and Employee Retention – A Comparative Study of Public and Private Sector Employees. *Interdisciplinary Journal of Research in Business, 1*(February), 18–29.
- Azka Fajri, M., Suwarsi, S., & Roosallyn Assyofa, A. (2022). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *2*(2828–2531), 153–157.
- Budiaji, W. (2013). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale). *Ilmu Pertanian Dan Perikanan, 2*(2), 127–133. <http://umbidharma.org/jipp>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
- Damayanti, D., Rimadias, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta) Diana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 7*(3), 192–206. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5044930>
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5*(ISSN : 2302-8912), 7583–7606.
- Dewi, D. A. N. N. (2018). Modul Uji Validitas Dan Hormonal. *Universitas Diponegoro, October, 14*. <https://www.researchgate.net/publication/328600462>
- Djuremi, Leonardo Budi Hasiholan, and M. M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management, 2*(2), 7–16. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6780213&site=ehost-live>
- Dr. Sandu Siyoto, S. . M. K., & M. Ali Sodik, M. . (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.)).

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 10, Issue 1). <https://www.jstor.org/stable/258214>
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada BPS Maluku). *Jurnal Of Islamic Economic And Business*, 2(1), 52–63.
- Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja Artha. *Prosiding National Conference on Applied Business*, 1–8.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Indriasari, N., Yulianti, O., & Herawati, H. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 139–147. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v6i2.607>
- Irawati, R., & Arimbi Carollina, D. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(No. 1), 53–58.
- Lestari, E. D., Suhendar, S., Choirisa, S. F., Rizkalla, N., & Purnamaningsih, P. (2021). Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup Pekerja Front Office Hotel Di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |, 12(2), 2301–8313. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 31(1), 9–15.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA* , Vol. 1(ISSN 2303-1174), 739–749.
- Pramana, N. N. A. M. A., & Mujiati, N. W. (2020). Work Family Conflict, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Bepengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2374.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p16>

- Priyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 6, 163–174.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6(ISSN : 2338-9605), 19–27.
- Sakti, E. W. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Karyawan Administrasi Di Universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 5(1), 1–15.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). The Effect of Job Stress on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of the Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Sapitri, C. F., & Nidya, D. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336–1346.
- Sepang, F. V., Manoppo, W. S., Mangindaan, J. V., & Ratulangi, S. (2018). Analisis Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Rasio Likuiditas, Solvabilitas Dan Profitabilitas Pada PT. Bank BRI (Persero), Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1471–1490.
- Setyawan, D. (2019). Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wanita PT. Putra Tunas Subur Pacitan). *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 13, 27.

- Sulastri. (2020). *The Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Widayati, C. C., Arijanto, A., Magita, M., Anggraini, W., & Putri, A. (2021). *The Effect Of Work Family Conflict, Job Stress, And Job Satisfaction On Employee Performance*. 3(1). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1>
- Yuli Asih, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner Penelitian Skripsi "Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di Policy and Procedure Division Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia)

Assalamualaikum Wr. Wb.
Yth Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Perkenalkan, saya Frisa Syahputri mahasiswi STIE Indonesia Banking School, jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Angkatan 2019. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi skripsi saya dengan judul "Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di Policy and Procedure Division Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia).

Adapun kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Karyawan Policy and Procedure Division Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia
2. Bekerja di divisi Policy and Procedure Division Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia

Oleh karena itu, saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini sesuai dengan kriteria yang telah diberikan. Dalam kuesioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menyesuaikan setiap jawaban. Seluruh informasi mengenai kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian serta bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Apabila terdapat pertanyaan atau kendala seputar kuesioner ini, Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menghubungi kontak dibawah ini:

Frisa Syahputri
frisasyahputri@gmail.com

 frisasyahputri@gmail.com (tidak dibagikan) [Ganti akun](#)



Berikutnya

Kosongkan formulir

Kuesioner tentang

“Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan *Work-Family Conflict*, Beban Kerja Dan Stres Kerja (Studi pada Karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia)”

Kuesioner Penelitian Skripsi "Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan *Work Family Conflict*, Beban Kerja dan Stres Kerja (Studi Pada Karyawan di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia)

 frisasyahputri@gmail.com (tidak dibagikan) [Ganti akun](#) 

* Wajib

A. Pertanyaan Filter

Apakah anda merupakan karyawan tetap yang bekerja di *Policy and Procedure Division* Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia? *

- Ya
- Tidak (Berhenti disini. Terimakasih atas partisipasinya)

[Kembali](#)

[Berikutnya](#)

[Kosongkan formulir](#)

B. Pertanyaan Profil Responden

Jenis Kelamin *

- Laki-laki
- Perempuan

Pendidikan Terakhir *

- S1
- S2
- Other: _____

Usia anda saat ini *

- < 25 Tahun
- 26-35 Tahun
- 36-50 Tahun
- > 51 Tahun
- Other: _____

Lama Bekerja *

- < 2 Tahun
- 3-5 Tahun
- 6-10 Tahun
- >10 Tahun

Tingkat Pengeluaran *

< 30% dari pendapatan

30%-50% dari pendapatan

50%-70% dari pendapatan

> 70% dari pendapatan

Status *

Menikah

Belum Menikah

Apabila sudah menikah, apakah anda memiliki anak?

Ya

Tidak

Tempat tinggal anda *

Rumah pribadi/orang tua

Kost/kontrak

[Back](#) [Next](#) [Clear form](#)

B. Pertanyaan Profil Responden

Jenis Kelamin *

- Laki-laki
- Perempuan

Pendidikan Terakhir *

- S1
- S2
- Other: _____

Usia anda saat ini *

- < 25 Tahun
- 26-35 Tahun
- 36-50 Tahun
- > 51 Tahun
- Other: _____

Lama Bekerja *

- < 2 Tahun
- 3-5 Tahun
- 6-10 Tahun
- >10 Tahun

Tingkat Pengeluaran *

< 30% dari pendapatan

30%-50% dari pendapatan

50%-70% dari pendapatan

> 70% dari pendapatan

Status *

Menikah

Belum Menikah

Apabila sudah menikah, apakah anda memiliki anak?

Ya

Tidak

Tempat tinggal anda *

Rumah pribadi/orang tua

Kost/kontrak

[Back](#) [Next](#) [Clear form](#)

C. Pertanyaan Utama

Dari pertanyaan yang ada, mohon dibaca dan dipahami terlebih dahulu sebaik-baiknya. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan yang diberikan telah terjawab. Pertanyaan-pertanyaan dibawah ini menggunakan skala likert

- 1: Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2: Tidak Setuju (TS)
- 3: Kurang Setuju (KS)
- 4: Agak Setuju (AS)
- 5: Setuju (S)
- 6: Sangat Setuju (SS)

Anda merasa kesulitan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dengan keluarga *

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Anda merasa beban kerja yang di berikan organisasi mengganggu waktu berkumpul dengan keluarga *

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Pekerjaan kantor sering saya kerjakan di rumah sehingga mengganggu waktu senggang bersama keluarga *

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Beban Kerja Menguras Stamina dan Fisik *

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Beban Kerja membutuhkan tanggung jawab besar *

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Beban Kerja Menyita Waktu *

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Beban Kerja menghabiskan waktu istirahat *

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Beban Kerja membutuhkan kondisi emosional yang baik *

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Anda menghabiskan seluruh waktu nya untuk menyelesaikan pekerjaan *

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Anda stres apabila mendapat beban kerja yang berlebihan *

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Anda merasa tergesa-gesa ketika ada desakan waktu untuk menyelesaikan tugas *
kantor

	1	2	3	4	5	6	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Anda bekerja di kantor sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan *

1 2 3 4 5 6

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Anda bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja saya di kantor *

1 2 3 4 5 6

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Anda merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima *

1 2 3 4 5 6

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Anda menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu *

1 2 3 4 5 6

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

[Kembali](#) [Kirim](#) [Kosongkan formulir](#)

Lampiran 2: Uji Validitas (*Pre-Test*)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WFC 1	14.867	19.982	.785	.	.793
WFC 2	14.700	17.803	.739	.	.769
WFC 3	15.267	19.995	.665	.	.811
TOTAL	8.967	6.792	1.000	.	.739

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK 1	35.467	45.568	.558	.	.720
BK 2	34.433	46.185	.611	.	.719
BK 3	35.233	43.357	.716	.	.693
BK 4	36.100	46.300	.521	.	.727
BK 5	36.067	47.306	.334	.	.755
TOTAL	19.700	13.872	1.000	.	.641

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK 1	19.000	16.552	.608	.	.684
SK 2	18.633	20.585	.305	.	.806
SK 3	19.200	17.338	.601	.	.696
TOTAL	11.367	6.240	1.000	.	.406

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK 1	30.933	20.823	.370	.	.741
KK 2	31.333	16.851	.633	.	.656
KK 3	31.467	17.568	.552	.	.682
KK 4	31.567	20.047	.346	.	.741
TOTAL	17.900	5.955	1.000	.	.477

Lampiran 3: Uji Reliabilitas (*Pre-Test*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.831	.887	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.754	.804	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.757	.746	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.731	5

Lampiran 4: Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WFC 1	15.756	19.239	.496	.	.784
WFC 2	15.098	16.140	.633	.	.716
WFC 3	16.098	18.640	.589	.	.756
TOTAL	9.390	6.244	1.000	.	.523

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK 1	29.341	30.830	.637	.	.761
BK 2	28.439	31.852	.656	.	.767
BK 3	29.098	29.390	.754	.	.735
BK 4	30.073	31.370	.567	.	.773
TOTAL	16.707	9.912	1.000	.	.729

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK 1	10.268	9.001	.477	.	.803
SK 3	11.244	9.089	.472	.	.809
TOTAL	7.171	3.645	1.000	.	.074

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK 2	13.488	7.406	.719	.	.852
KK 3	13.659	7.380	.720	.	.851
TOTAL	9.049	3.148	1.000	.	.604

Lampiran 5: Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.783	.796	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.796	.855	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.745	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.879	3

Lampiran 6: Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.346	1.575		5.299	.000
	TOTAL	-.093	.121	-.131	-.767	.448
	TOTAL	.233	.115	.413	2.024	.050
	TOTAL	-.322	.176	-.347	-1.834	.075

a. Dependent Variable: TOTAL

Lampiran 7: Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66789696
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.088
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.346	1.575		5.299	.000		
	TOTAL WFC	-.093	.121	-.131	-.767	.448	.825	1.212
	TOTAL BK	.233	.115	.413	2.024	.050	.575	1.740
	TOTAL SK	-.322	.176	-.347	-1.834	.075	.668	1.497

a. Dependent Variable: TOTAL KK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.243	.940		3.450	.001
	TOTAL	-.047	.072	-.111	-.652	.519
	TOTAL	-.064	.069	-.191	-.935	.356
	TOTAL	-.063	.105	-.115	-.604	.549

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 8: Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.341 ^a	.116	.045	1.7342

a. Predictors: (Constant), TOTAL SK, TOTAL WFC, TOTAL BK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.627	3	4.876	6.121	.002 ^b
	Residual	111.275	37	3.007		
	Total	125.902	40			

a. Dependent Variable: TOTAL

b. Predictors: (Constant), TOTAL, TOTAL, TOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.346	1.575		5.299	.000
	TOTAL	-.093	.121	-.131	-.767	.448
	TOTAL	.233	.115	.413	2.024	.050
	TOTAL	-.322	.176	-.347	-1.834	.075

a. Dependent Variable: TOTAL