

## **SKRIPSI**

# **PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN TANGGUNG JAWAB KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK SUMSEL BABEL CABANG PENDOPO PALI**



Diajukan Oleh :

Putri Riska Indah Sari

NIM : 2001110523

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN, SKRIPSI**

Nama : Putri Riska Indah Sari  
Nomor Pokok/NIRM : 2001110523  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali

Pembimbing Proposal

Tanggal 5-10-2024 Pembimbing I : Agustina Marzuki SE.M.Si.  
NIDN : 0008086502

Tanggal 5-10-2024 Pembimbing II : Herlan Junaidi SE.M.Si  
NIDN : 0219086101

065 /PS/DFEB/2024

Mengetahui,

Dekan  
Tanggal 5-10-2024



Dr. Msy Mikial SE.M.Si.Ak.CA. CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 7-10-2024


Mariyam Zanariah SE.M.M  
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Putri Riska Indah Sari  
Nomor Pokok/NIRM : 2001110523  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali

Penguji Skripsi

Tanggal 5-10-2024 Ketua Penguji :   
: Agustina Marzuki SE,M.Si.  
NIDN : 0008086502

Tanggal 5-10-2024 Penguji I :   
: Herlan Junaidi,SE,M.Si  
NIDN : 0219086101

Tanggal 5-10-2024 Penguji II :   
: Lusia Nargis, SE., M.Si  
NIDN : 0222036101

065/PS/DFEB/2024

Mengetahui,

Dekan  
Tanggal: 5-10-2024

  
Dr. Misy Mikiyal, SE,M.Si,Ak.CA. CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal: 5-10-2024

  
Mariyam Zanariah,SE,M.M  
NIDN : 0222096301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

*“Jangan pernah malu dengan apa yang kamu kerjakan walaupun gagal, cobalah belajar dari kegagalan dan mulai lagi”*

### *Kupersembahkan kepada :*

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku*
- *Masa Depan*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Riska Indah Sari  
Nomor Pokok/NIRM : 2001110523  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2024



Putri Riska Indah Sari

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali". Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani,SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti
5. Ibu Agustina Marzuki SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Bapak Herlan Junaidi,SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

7. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
8. Pimpinan Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali serta staf-staf telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Peneliti memyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Aaminnn...

Palembang, Agustus 2024

Putri Riska Indah Sari

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>ABSTRACT</b> .....	xv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	13
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	13
2.1.2.2 Kriteria Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan .....	14
2.1.2.4 Dimensi Kinerja .....	16
2.1.2.5 Indikator Kinerja .....	17



2.1.3	Beban kerja .....	18
2.1.3.1	Pengertian beban kerja.....	18
2.1.3.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	19
2.1.3.3	Dampak Beban Kerja .....	20
2.1.3.4	Dimensi Beban Kerja .....	21
2.1.3.5	Indikator Beban Kerja .....	22
2.1.4	Stres Kerja .....	23
2.1.4.1	Pengertian Stres Kerja .....	23
2.1.4.2	Jenis- Jenis Stres .....	24
2.1.4.3	Penyebab Stres.....	25
2.1.4.4	Gejala – Gejala Stres .....	26
2.1.4.5	Dimensi Stres Kerja.....	27
2.1.4.6	Indikator Stres Kerja.....	28
2.1.5	Tanggung Jawab Kerja.....	29
2.1.5.1	2.1.5.1 Pengertian Tanggung Jawab Kerja .....	29
2.1.5.2	Faktor Yang Mempengaruhi Tanggung Jawab Kerja .....	30
2.1.5.3	Macam-Macam Tanggung Jawab .....	32
2.1.5.4	Dimensi Tanggung Jawab Kerja .....	34
2.1.5.5	Indikator Tanggung Jawab Kerja .....	35
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan .....	36
2.3	Kerangka Berfikir .....	38
2.4	Hipotesis.....	39

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	40
3.1.1	Tempat Penelitian.....	40
3.1.2	Waktu Penelitian .....	40
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.2.1	Sumber Data .....	40
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.3	Populasi,Sample dan Teknik Sampling.....	43
3.3.1	Populasi .....	43

3.3.2	Sample dan Teknik Sampling .....	44
3.4	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	44
3.4.1	Variabel .....	44
3.4.2	Definisi Operasional Variabel.....	45
3.5	Instrumen Penelitian.....	46
3.5.1	Uji Validitas .....	47
3.5.2	Uji Reliabilitas .....	48
3.6	Teknik Analisa Data.....	49
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda .....	50
3.7.1	Uji Normalitas Data .....	51
3.8	Uji Hipotesis Statistik.....	51
3.8.1	Uji Simultan, digunakan uji F.....	51
3.8.2	Uji Secara Parsial, digunakan uji t.....	52
3.8.3	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2) .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum .....	55
4.1.1	Sejarah Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.....	55
4.1.2	Visi dan MisiBank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali .....	56
4.1.3	Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali .....	56
4.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	57
4.2	Pembahasan dan interpretasi.....	60
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	60
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	63
4.3.1	Uji Validitas.....	63
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	67
4.4	Asumsi Klasik.....	68
4.4.1	Uji Normalitas .....	68
4.4.2	Uji Multikolinieritas.....	69
4.4.3	Uji Heterokedatisitas .....	69
4.5	Teknik Analisis Data .....	70
4.5.1	Teknik Regresi Linear Berganda .....	70

4.5.2 Koefisien Korelasi (R) .....	71
4.5.3 Koefisien Determinasi.....	72
4.6 Uji Hipotesis .....	73
4.6.1 Uji Simultan ( Uji F ).....	73
4.6.2 Uji Parsial ( Uji t ).....	73
4.7 Pembahasan.....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>84</b>

Tabel	Halaman
1.1 Tingkat absensi pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali Tahun 2023 .....	7
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	36
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi .....	40
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
3.6 Skor Skala Likert.....	47
3.4 Interval Koefisien.....	50
Tabel 4.1 Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.2 Usia.....	61
Tabel 4.3 Pendidikan.....	62
Tabel 4.4 Masa Bekerja.....	62
Tabel 4.5 Uji Validitas Untuk Variabel Beban kerja .....	64
Tabel 4.6 Uji Validitas Untuk Variabel Stres kerja.....	64
Tabel 4.7 Uji Validitas Untuk Variabel Tanggung jawab kerja.....	65
Tabel 4.8 Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja .....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Uji Gletser .	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel 4.14 Penilaian Angka Koefisien Korelasi.....	71
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi .....	72
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Secara Simultan dengan Uji F.....	73
Tabel 4.18 Uji T Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja .....	74

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Grafik Penilaian Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali Tahun 2022-2023 .....	6
2.1 Kerangka Berfikir.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	57

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Analisa Spss Versi 24

## **DAFTAR ISI**

### **Putri Riska Indah Sari, Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali (Dibawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki SE,M.Si dan Bapak Herlan Junaidi,SE,M.Si)**

Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dalam praktiknya, manajemen Bank Sumsel Babel Cabang Palembang Pendopo Pali menerapkan kebijakan dan tanggung jawab kerja kepada semua pegawai, bagian operasional maupun non operasional. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja pegawainya. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali untuk beban kerja, stres kerja dan tanggung jawab kerja pegawai belum maksimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan tanggung jawab kerja terhadap kinerja pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja dan tanggung jawab kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan tanggung jawab kerja secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, variabel stres kerja tidak mempengaruhi kinerja dan variabel tanggung jawab kerja mempengaruhi kinerja. Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali. harus lebih memperhatikan beban kerja pegawai, Dan sebaiknya melakukan mengevaluasi dan menghindari adanya faktor – faktor yang dapat menghambat proses kinerja pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.

***Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Dan Kinerja***

## **ABSTRACT**

***Putri Riska Indah Sari, The Influence of Workload, Work Stress and Work Responsibilities on Employee Performance at Bank Sumsel Babel, Pendopo Pali Branch (Under the guidance of Mrs. Agustina Marzuki SE, M.Si and Mr. Herlan Junaidi, SE, M.Si)***

*Bank Sumsel Babel Pendopo Pali Branch is a company operating in the banking sector. In practice, the management of Bank Sumsel Babel Palembang Pendopo Pali Branch applies work policies and responsibilities to all employees, operational and non-operational. This is done to encourage employee performance. Based on initial observations conducted by researchers at Bank Sumsel Babel, Pendopo Pali Branch, the workload, work stress and employee work responsibilities were not optimal. The purpose of this research is to determine the effect of workload, work stress and work responsibilities on employee performance at Bank Sumsel Babel, Pendopo Pali Branch. The results of this research show that work stress and work responsibilities can improve employee performance at Bank Sumsel Babel, Pendopo Pali Branch.*

*The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables workload, work stress and work responsibilities jointly influence employee performance at Bank Sumsel Babel Pendopo Pali Branch. The partial test results also show that the workload variable influences employee performance, the work stress variable does not affect performance and the work responsibility variable influences performance. Bank Sumsel Babel Pendopo Pali Branch. must pay more attention to employee workload, and it is best to evaluate and avoid factors that can hinder the employee performance process at Bank Sumsel Babel, Pendopo Pali Branch.*

***Keywords: Workload, Job Stress and Job Responsibilities and Performance***



## **RIWAYAT HIDUP**

Putri Riska Indah Sari dilahirkan di tanggal 11 februari 2000 anak ke 2 dari 2 bersaudara,. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2013 di SD negeri 4 Tanah Abang, sekolah menengah pertama di selesaikan tahun 2015 di SMP 1 Tanah Abang. Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah Atas pada tahun 2018 SMA negeri 1 Tanah Abang. Pada tahun 2020, ia memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti palembang.

Palembang, Agustus 2024

Putri Riska Indah Sari

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 latar Belakang**

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah permasalahan pada sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu asset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Modal, mesin, dan sumber daya perusahaan lain tidak akan mampu memberikan hasil yang tinggi jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia merupakan suatu cara pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, serta manajemen pengorganisasian sumber daya perusahaan (Hamali, 2018).

Keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh kinerja seorang karyawannya, oleh karena itu suatu instansi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi mereka kepada perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan



karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu instansi. Kinerja karyawan sangat penting untuk perusahaan karena produktif atau tidaknya para karyawan akan sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan (Rachmawati 2018)

Menurut Irawati (2017) tingginya pemberian beban kerja menjadi satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut diketahui bahwasanya salah satu faktor penyebab kinerja pegawai baik atau tidak adalah dari beban kerja yang didapatkan oleh pegawai yang bersangkutan. Beban kerja dan kinerja karyawan saling berhubungan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan kerja yang sesuai dengan bidangnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila perusahaan memberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan keterampilan mereka dalam bekerja maka dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi dan tidak aktif dalam bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Beban kerja dapat diamati secara obyektif dan subyektif. Secara obyektif, beban kerja dilihat dari berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan secara subyektif, beban kerja merupakan perasaan dan pengakuan atas beratnya beban kerja dan kepuasan dalam bekerja.

Masalah persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan. Tekanan yang dialami karyawan membuat rasa tidak nyaman pada saat bekerja dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017).

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan. Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Individu dapat merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman Robbins dalam (Burhan dkk 2021).

Stres merupakan hal yang sering kita jumpai di sekitar atau bahkan di kehidupan kita, karena, stres merupakan hal yang sering terjadi pada setiap individu. Stres sendiri merupakan gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, Hal tersebut merupakan reaksi non-spesifik manusia terhadap suatu rangsangan. Stress yang dialami atau dirasakan oleh seorang karyawan dapat berbeda dengan karyawan lainnya,

Faktor yang menyebabkan stres dapat berbagai macam, termasuk lingkungan sekitar individu tersebut. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik dan hubungan dalam lingkungan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar pekerja tersebut, berupa suhu, pencahayaan, kebersihan, kebisingan, sirkulasi udara, dan hal-hal lainnya yang dapat mempengaruhi kenyamanan pekerja dalam bekerja, apabila hal-hal tersebut terjadi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan mereka.

Karyawan dalam bekerja harus mempunyai rasa tanggung jawab, dimana rasa tanggung jawab kerja itu harus disesuaikan dengan apa yang telah di lakukan.

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian. karyawan yang mampu memiliki tanggung jawab dan kontribusi total terhadap pekerjaan, pasti akan menjadi pribadi yang berdedikasi secara total terhadap pekerjaan. Tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.

Menurut Hasibuan dalam (Akila, 2020) Tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tanggung jawab/tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Tanggung jawab terhadap pekerjaan sangatlah penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kurangnya tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan mengakibatkan tingkat pencapaian hasil kerja yang diinginkan oleh perusahaan belum maksimal.

Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dalam praktiknya, manajemen Bank Sumsel Babel Cabang Palembang Pendopo Pali menerapkan kebijakan dan tanggung jawab kerja kepada semua pegawai, bagian operasional maupun non operasional. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja pegawainya. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali untuk beban kerja, stres kerja dan tanggung jawab kerja pegawai belum maksimal.

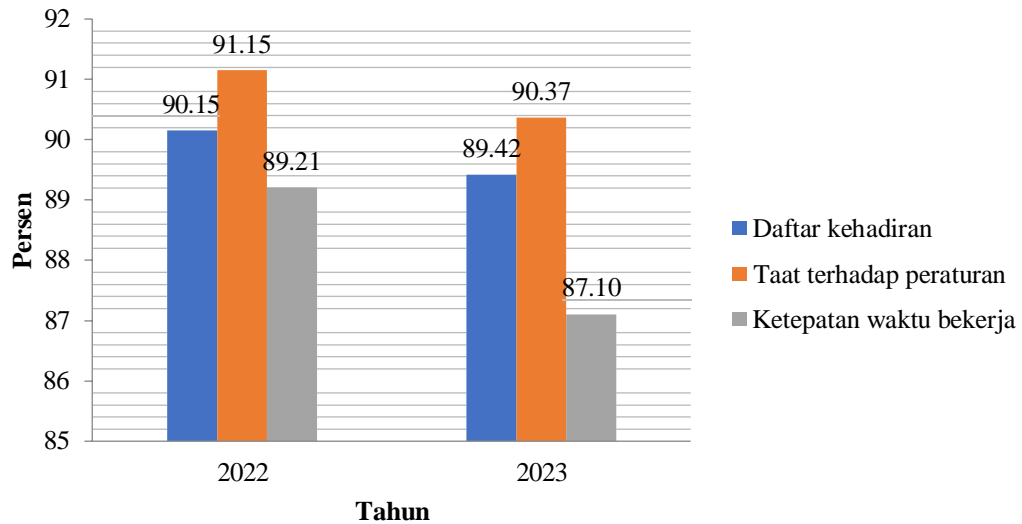
Beban kerja merupakan salah satu yang menunjang secara positif semangat pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali untuk semangat bekerja atau sebaliknya menjadi penghambat dalam bekerja. Pemberian tugas yang padat

dimana hal yang seringkali dilakukan oleh Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali adalah penentuan *deadline* atau waktu pengumpulan tugas yang secara tiba-tiba sehingga hal ini sering membuat pegawai menjadi kelelahan dalam menangani tugas yang terbilang banyak dan mengakibatkan stress kerja yang berkepanjangan dan lebih buruknya dapat mengakibatkan sakit dan tertundanya pekerjaan. Pemberian waktu tugas kerja yang terjadwal adalah salah satu pilihan yang terbilang baik dalam alternatif solusi beban kerja yang banyak.

Masalah stres kerja pada pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali adalah Beban kerja yang diberikan kepada pegawai melebihi kemampuan yang pegawai miliki, yang menyebabkan pegawai menjadi stres dan menyebabkan kinerja pegawai menurun, Adanya tuntutan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang melebihi waktu kerja dan Adanya pegawai yang masih takut untuk mengakui kesalahan dalam bekerja yang membuat para pegawai menjadi stres dalam bekerja.

Kurangnya tanggung jawab kerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali adalah masih didasarkan pada tingkat pendidikan, golongan dan jabatan, sehingga mengakibatkan sikap dan minat pegawai kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan serta kurang sesuainya dalam pemberian insentif akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal. Berikut ini grafik penilaian kerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali Tahun 2022-2023

**Gambar 1.1**  
**Grafik Penilaian Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali**  
**Tahun 2022-2023**



*Sumber : Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali, 2024*

Penilaian kerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali tahun 2022 sampai tahun 2023 mengalami penurunan, dilihat dari daftar kehadiran pada tahun 2022 sebesar 90,14% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 89,42%, taat terhadap peraturan sebesar 91,15% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 90,37%, ketepatan waktu bekerja sebesar 89,21% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 87,10%. Penyebab penurunan kinerja di Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali karena kurang tingginya beban kerja dan tanggung jawab kerja sehingga kinerja pegawai kurang maksimal. Tabel 1.1 menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali dilihat dari tingkat absensi pegawai.



**Tabel 1.1**  
**Tingkat absensi pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali**  
**Tahun 2023**

No	Bulan	Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seterusnya (Orang)	Absensi (Hari)	Hari Masuk (Hari)	(%)
	(1)	(2)	(3)	(4) = (2) x (3)	(5)	(6) = (4-5)	(7) = (5:4) x100
1	Jan	57	22	1,254	8	1,246	0.638
2	Feb	57	23	1,311	13	1,298	0.992
3	Mar	57	24	1,368	14	1,354	1.023
4	Apr	57	24	1,368	12	1,356	0.877
5	Mei	57	24	1,368	15	1,353	1.096
6	Juni	57	24	1,368	13	1,355	0.950
7	Juli	57	21	1,197	8	1,189	0.668
8	Agst	57	24	1,368	17	1,351	1.243
9	Sept	57	22	1,254	12	1,242	0.957
10	Okt	57	24	1,368	16	1,352	1.170
11	Nov	57	23	1,311	6	1,305	0.458
12	Des	57	24	1,368	7	1,361	0.512
		<b>Jumlah</b>	<b>279</b>	<b>15,903</b>	<b>141</b>	<b>15,762</b>	<b>10.584</b>
		<b>Rata-rata</b>	<b>23.25</b>	<b>1,325</b>	<b>11.75</b>	<b>1,314</b>	<b>0.882</b>

*Sumber : Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali, 2024*

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali setiap bulannya berfluktuatif, Dengan rata-rata 0.882%. Ini diartikan tingkat absensi pegawai setiap bulan yang cenderung meningkat, dengan kondisi ini maka akan menyebabkan tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara optimal. rata-rata tingkat absensi 2 persen kebawah dianggap baik, 2-3 persen per bulan dianggap cukup, dan absensi 3 persen ke atas menunjukkan kepuasan yang buruk dan tidak layak di dalam suatu perusahaan, dengan rata-rata tingkat absensi 0.882% per bulan, ini menunjukkan bahwa terdapat indikasi baik dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah dalam bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja, stres kerja dan tanggung jawab kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali?
4. Apakah ada pengaruh tanggung jawab kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan tanggung jawab kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.
2. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.
3. Pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.

4. Pengaruh stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai  
Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis adalah manfaat yang dilihat dari sisi pengembangan akademik. Manfaat praktis adalah manfaat yang dilihat dari kepentingan praktis.

1. Manfaat teoritis

- a. Secara teori, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Pengaruh beban kerja, stres kerja dan tanggung jawab kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali
- b. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi kepada peneliti selanjutnya yang menguji pengaruh beban kerja, stres kerja tanggung jawab kerja dan kinerja pegawai.
- c. Penelitian ini memberikan tambahan pengembangan ilmu kepada pembaca mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, tanggung jawab kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk memperdalam pengetahuan tentang beban kerja, stres kerja, tanggung jawab kerja dan kinerja pegawai serta dapat menerapkan teori-teori

yang telah diperoleh peneliti selama mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari beban kerja, stres kerja, tanggung jawab kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
- Akila. (2020). *Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 17(3), 226.
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Alex S. Nitisemito, 2016, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Operasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191.
- Burhan Septian dan Muhamad Ekhsan (2021) *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabinindo Putra MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* ISSN: 2723-701X
- Donsu, Jenita DT. (2017). *Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- David Shandika Indrayan, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra (2024) *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 1 Januari 2024 E-ISSN: 2988-5647
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas.

Prananda Media Group, Jakarta.

- Fachrezi, Hakim dan Khair H. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamau*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. ISSN. 2623-2634. Vol: 3, No: 1.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 224–234.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Irawati, Rusda dan Carollina, Dini Arimbi. 2017. “ *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Kar,yawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia*”. Jurnal Inovasi dan Bisnis. Vol 5, No 1
- Lantara, D., & Nusran , M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Kiki Joesyian, Agustin Basriani, Desi Susanti, 2022, *Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kurir Pada PT Garuda Express Nusantara* eCo-Buss p-ISSN 2622-4291 e-ISSN 2622-4305 Volume 5, Nomor 2
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press
- Muhammad Ramadhan, 2018 *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Program Studi D3 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
- Muis, Muhammad Ras, dkk. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi

Syariah. 1 (1): 9-25.

Nuraeni Gani, 2022 *Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar)* BEF Journal Vol. 2No. 1, Des2021e-ISSN: 2798-3900

Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2.

Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakart

M. Ekhsan dan Burhan Septian (2021) *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabinindo Putra MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*ISSN: 2723-701X

Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi.

Rohman, & Ichsan. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*. 2(1), 1–22.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat

Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta..

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Stefanus Y. Raintung, Victor P. K. Lengkong dan Rita N. Taroreh (2022) *Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado* Jurnal EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 1694-1704

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta

Zulfadli Hamza,(2023). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Studi Tentang Beban Kerja, Tanggung Jawab, Fasilitas Kerja, Dan Insentif Di PT. JNE Pekanbaru*: Jurnal Ilmiah Manajemen-ISSN 2580-3743



