

***INFLUENCE OF WORKLOAD, JOB STRESS, AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO)
TBK PEKANBARU BRANCH OFFICE SUDIRMAN***

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK KANTOR CABANG PEKANBARU SUDIRMAN**

Abd. Rasyid Syamsuri¹, Rahmat Junaidi², Anggun Triana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Indonesia^{1,2,3}

abd.rasyidsyamsuri@lecturer.unri.ac.id¹, rahmat.junaidi@lecturer.unri.ac.id²,
anggun.triana2083@student.unri.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of workload, work stress and work discipline on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Pekanbaru Sudirman Branch Office. The population in this study were employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Pekanbaru Sudirman Branch Office, totaling 108 employees. The sampling technique used in this research is probability sampling, namely simple random sampling which is then calculated using the Slovin formula with a sample of 52 employees. The analytical method used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) which is processed using SPSS and SmartPLS. The results of research using hypothesis testing show that workload has a positive and significant effect on performance. Job stress has a negative and significant effect on performance. Work discipline has a positive and significant effect on performance.

Keywords: Workload; Work stress; Discipline; Employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman yang berjumlah 108 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling yaitu simple random sampling yang kemudian dihitung menggunakan rumus slovin dengan hasil sampel sebanyak 52 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Strustural Equation Modeling (SEM) yang diolah menggunakan SPSS dan SmartPLS. Hasil penelitian dengan uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Beban kerja; Stres kerja; Disiplin Kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul sangat diperlukan sebagai upaya mencegah kegagalan pada perusahaan serta agar tujuan perusahaan tercapai dengan memiliki karyawan berkompeten dan kinerja yang berkualitas. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika memiliki sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan memiliki potensi yang dibutuhkan perusahaan (Zendrato *et al.*, 2023). Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan sumber daya

manusia sebagai faktor untuk memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Perusahaan harus memiliki kinerja, karena kinerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, jika kinerja menurun maka dapat merugikan perusahaan. Di pekanbaru, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman merupakan kantor cabang kelas 1 se-kanwil Pekanbaru. Sebagai lembaga keuangan yang memiliki peran

dalam hal mendukung pembangunan ekonomi Indonesia, terutama di sektor mikro, kecil dan menengah (UMKM) membutuhkan kinerja. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan cara memperhitungkan sumber daya manusia.

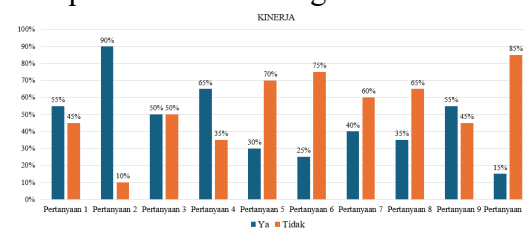
Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien perusahaan akan mengubah potensi yang dimiliki karyawan menjadi maksimal, dengan demikian akan menambah beban kerja karyawan diluar Jobdesk yang telah ditentukan. Beban kerja sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja di perusahaan. Menurut (Ohorela, 2021) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sehingga beban kerja merupakan salah satu faktor dalam menentukan kinerja karyawan. Jika tugas tidak sebanding, dengan; kemampuan fisik, non fisik, keahlian, dan waktu yang ditentukan, maka menimbulkan masalah masalah baru berupa stres kerja.

Stres kerja merupakan kondisi seseorang secara fisik maupun psikologis yang berlebihan disebabkan oleh tuntutan pekerjaan (Lukito & Alriani, 2018). Sehingga dalam kondisi stres dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja serta menurunkan kinerja. Ketika stres kerja meningkat, karyawan mungkin mengalami berbagai gejala negatif seperti kelelahan, kecemasan, dan depresi yang dapat mengganggu konsentrasi dan efektivitas kerja. Hal ini didukung oleh (Rohman & Ichsan, 2021) yang menyatakan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja. Sebuah perusahaan

penting dalam mengelola stres kerja untuk memastikan produktivitas yang optimal. Selain stres kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merujuk pada ketaatan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Disiplin kerja dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan meluncurkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan.

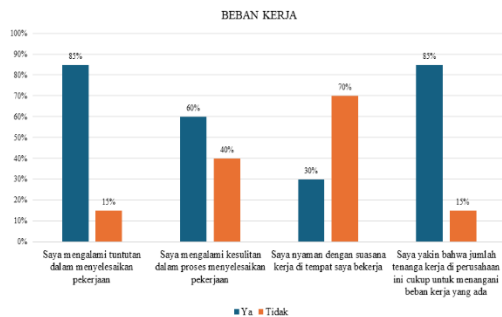
Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan peneliti maka hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Hasil Pra-Survei Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

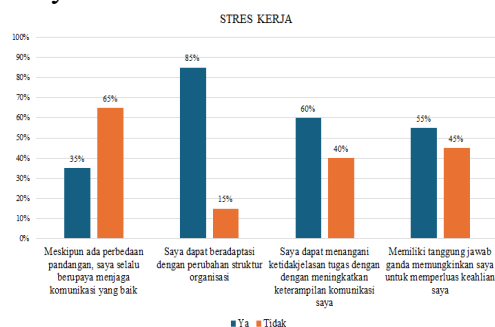
Berdasarkan Grafik 1 hasil pra-survei pada variabel kinerja yang dilakukan terhadap 20 responden, diketahui bahwa pernyataan dengan presentase setuju tertinggi adalah pernyataan 2 sebesar 90% dengan pernyataan “Saya memiliki keahlian yang sejalan dengan pekerjaan saya”. Sedangkan pernyataan dengan presentase terendah adalah pernyataan 10 sebesar 15% dengan pernyataan “Saya selalu merasa puas saat menjalankan tugas-tugas”.



Gambr 2. Grafik Hasil Pra-Survei Beban Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Grafik 2 hasil pra-survei pada variabel beban kerja, membuktikan bahwa pernyataan dengan presentase setuju tertinggi adalah “Saya mengalami tuntutan dalam menyelesaikan pekerjaan” dan “Saya yakin bahwa jumlah tenaga kerja di perusahaan ini cukup untuk menangani beban kerja yang ada” dengan 85% responden menyatakan “Ya”. Sedangkan pernyataan dengan presentase terendah adalah “Saya nyaman dengan suasana kerja di tempat saya bekerja” dengan 30% responden menyatakan “Ya”.

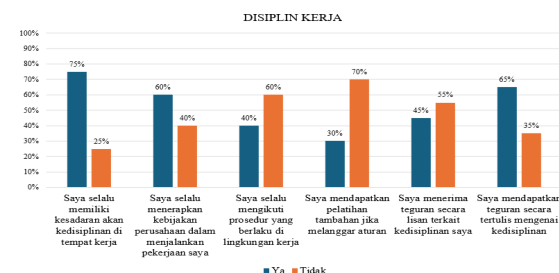


Gambar 3. Grafik Hasil Pra-Survei Stres Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Grafik 3 hasil pra-survei pada variabel stres kerja, menunjukkan bahwa pernyataan dengan presentase setuju tertinggi adalah “Saya dapat beradaptasi dengan perubahan struktur organisasi” dengan 85% responden menyatakan “Ya”. Sedangkan pernyataan dengan presentase terendah adalah “Meskipun ada perbedaan pandangan, saya selalu berupaya menjaga komunikasi yang baik”

dengan 35% responden menyatakan setuju.



Gambar 4. Grafik Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Grafik 4 hasil pra-survei pada variabel beban kerja, mendeskripsikan bahwa pernyataan dengan presentase setuju tertinggi adalah “Saya selalu memiliki kesadaran akan kedisiplinan di tempat kerja” dengan 75% responden menyatakan “Ya”. Sedangkan pernyataan dengan presentase terendah adalah “Saya mendapatkan pelatihan tambahan jika melanggar aturan” dengan 30% responden menyatakan “Ya”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di perusahaan Bank Rakyat Indonesia Cabang Pekanbaru, yakni kondisi ketika karyawan harus mampu memenuhi target kerja individu sehingga menyebabkan pada kondisi beban kerja dan stres kerja berlebih yang disebabkan oleh tingginya target kerja yang dibebankan kepada karyawan serta ditambahnya pengaruh dari disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman”

Beban Kerja

Menurut (Indriani *et al.*, 2023) beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh

karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang dimilikinya dan harus diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu (Nabawi, 2019). Sedangkan menurut (Lestari *et al.*, 2020) beban kerja dapat dilihat dari sudut pandang objektif dan subjektif.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang tertekan karena ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Wirya *et al.*, 2020). Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya dapat merugikan perusahaan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah sehingga pada akhirnya akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan (Arfani & Luturlean, 2018).

Disiplin Kerja

Menurut (Feel *et al.*, 2018) disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan untuk senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal serta target perusahaan dapat tercapai (Liyas & Primadi, 2017).

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sementara itu, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 108 karyawan. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 karyawan. metode Probability Sampling yaitu Simple Random Sampling. Dalam

penelitian ini, ada tiga teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, studi dokumentasi dan kuesioner. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda dengan bantuan SPSS dan smartPLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian adalah uji coba yang digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan valid atau reliabel. Uji yang dilakukan berupa uji validitas dan reliabilitas. Pada uji instrumen ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 responden diluar sampel, kemudian data akan diolah menggunakan aplikasi *IBM SPSS*.

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai *corrected item total correlation* dengan kriteria pengukuran nilai yaitu 0,50. Jika nilai *corrected item total correlation* > kriteria pengukuran nilai yaitu 0,50 maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan jika sebaliknya maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	CITC	Kriteria Nilai	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,767	0,5	Valid
	Y.2	0,633	0,5	Valid
	Y.3	0,653	0,5	Valid
	Y.4	0,680	0,5	Valid
	Y.5	0,515	0,5	Valid
	Y.6	0,647	0,5	Valid
	Y.7	0,755	0,5	Valid
	Y.8	0,686	0,5	Valid
	Y.9	0,675	0,5	Valid
	Y.10	0,754	0,5	Valid
Beban Kerja (X1)	X _{1.1}	0,890	0,5	Valid
	X _{1.2}	0,856	0,5	Valid
	X _{1.3}	0,716	0,5	Valid
	X _{1.4}	0,744	0,5	Valid

Variabel	Item	CITC	Kriteria Nilai	Keterangan
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,801	0,5	Valid
	X2.2	0,801	0,5	Valid
	X2.3	0,780	0,5	Valid
	X2.4	0,863	0,5	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,717	0,5	Valid
	X3.2	0,667	0,5	Valid
	X3.3	0,672	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Keterangan: CITC: Corrected Item Total Correlation

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan dari indikator tiap variabel memiliki nilai *corrected item total correlation* > dari kriteria pengukuran nilai (0,50). Oleh sebab itu maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Nilai	Cronbach's Alpha
Kinerja (Y)	0,867	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0,816	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,820	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,761	0,70	Reliabel

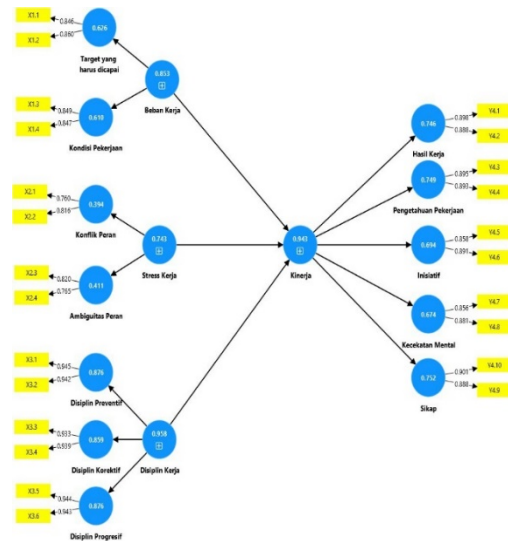
Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh variabel mendapatkan $\alpha > 0,70$ sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator variabel dalam kuesioner ini dapat diterima atau reliabel.

Hasil Analisis Model Pengukuran

Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*, atau yang lebih dikenal dengan *SEM-PLS*. Dalam proses perhitungannya, menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*, yang dirancang khusus untuk mengelola analisis *SEM-PLS* dengan efisien. Berikut merupakan skema model

penelitian pada pengukuran *Outer Model*:



Hasil Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada hasil analisis model pengukuran (*outer model*) dapat dilihat pada nilai validitas dan reliabilitas model.

a) Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen dapat dilihat dalam nilai *standardized outer loading* pada tiap item yang di uji. Pengujian validitas konvergen dapat dilihat dari besarnya nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Sebuah variabel dapat dinyatakan valid jika nilai AVE dalam pengujian validitas konvergen bernilai > 0,50 (Hair et al, 2021)

Tabel 3. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Kriteria Nilai	Status
Beban Kerja (X1)	0,694	0,50	Valid
Stres Kerja (X2)	0,566	0,50	Valid
Disiplin Kerja (X3)	0,826	0,50	Valid
Kinerja (Y)	0,664	0,50	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Untuk tabel 3 dapat membuktikan bahwa hasil uji validitas melalui validitas konvergen, semua variabel penelitian memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,50. Artinya, semua indikator yang

digunakan untuk mengukur setiap variabel dinyatakan *valid*.

b) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dapat diukur melalui nilai *cross loading* setiap item yang akan diuji yang kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai akar *Average Variance Extracted (AVE)*.

Tabel 4. Hasil Uji Cross Loading

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,846	-0,179	0,597	0,643
X1.2	0,860	-0,024	0,503	0,602
X1.3	0,849	-0,287	0,568	0,571
X1.4	0,847	-0,116	0,573	0,644
X2.1	-0,122	0,760	-0,133	-0,177
X2.2	-0,105	0,816	-0,073	-0,095
X2.3	-0,171	0,820	-0,104	-0,164
X2.4	-0,146	0,765	-0,066	-0,122
X3.1	0,615	-0,279	0,945	0,671
X3.2	0,665	0,010	0,942	0,690
X3.3	0,494	-0,076	0,933	0,449
X3.4	0,649	-0,063	0,939	0,719
X3.5	0,626	-0,167	0,944	0,609
X3.6	0,607	-0,098	0,943	0,653
Y1.1	0,628	-0,314	0,616	0,898
Y1.2	0,585	0,017	0,613	0,888
Y1.3	0,670	-0,173	0,516	0,895
Y1.4	0,598	-0,232	0,555	0,893
Y1.5	0,533	-0,069	0,389	0,858
Y1.6	0,581	-0,138	0,528	0,891
Y1.7	0,635	-0,212	0,525	0,856
Y1.8	0,576	-0,145	0,693	0,881
Y1.9	0,596	-0,099	0,630	0,888
Y1.10	0,613	-0,126	0,598	0,901

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* untuk masing-masing indikator sudah memiliki nilai yang lebih besar dari indikator variabel konstruk lainnya. Maka dapat dikatakan semua konstruk sudah memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

c) Cronbach's Alpha dan Composive Reliability

Uji reliabilitas dalam menggunakan metode SEM-PLS terbagi menjadi 2 tahapan yaitu Cronbach's Alpha dan Composive Reliability. Sebuah variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composive Reliability $> 0,70$.

Tabel 5. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composive Reliability

Variabel	CA	CR	Kriteria Nilai	Status
Beban Kerja (X1)	0,853	0,901	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,743	0,839	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,958	0,966	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,943	0,952	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Keterangan: CA: Cronbach's Alpha; CR: Composive Reliability

Berdasarkan tabel 5, hasil dari uji reliabilitas variabel dengan Cronbach's Alpha dan Composive Reliability menghasilkan nilai $> 0,70$. Sehingga nilai beban kerja (X1) sebesar 0,853 dan 0,901; nilai stres kerja (X2) sebesar 0,743 dan 0,839; nilai disiplin kerja (X3) sebesar 0,958 dan 0,966; dan nilai kinerja (Y) sebesar 0,943 dan 0,952. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel pada outer model dinyatakan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model digunakan untuk membuktikan adanya hubungan antar variabel laten pada model struktural. Model struktural pada SEM-PLS. Model struktural pada aplikasi PLS dapat dilihat melalui nilai *R-square* (R^2) pada konstruk dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Konstruk Dependen

Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive. Terdapat tiga kategori dalam pengelompokan nilai *R-square*. Jika nilai *R-square* itu 0,75 termasuk kategori kuat, untuk nilai *R-square* 0,50 termasuk kategori moderat dan 0,25 termasuk kategori lemah (Hair *et al.*, 2021).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	<i>R-Square</i>	Model Prediksi
Kinerja (Y)	0,622	Moderat

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 6, nilai *R-Square* variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,622, hal ini berarti 62,2% variasi atau perubahan kinerja dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebanyak 37,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* pada aplikasi *SmartPLS*. *Bootstrapping* juga berguna untuk mengetahui arah hubungan dan signifikansi hubungan setiap variabel laten.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P-Value	Hipotesis
Beban kerja → Kinerja	0,482	2,844 > 1,64	0,006 < 0,05	Diterima
Stres Kerja → Kinerja	-0,052	2,728 > 1,64	0,007 < 0,05	Diterima
Disiplin Kerja → Kinerja	0,368	3,164 > 1,64	0,003 < 0,05	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 7 yang dilakukan melalui prosedur bootstrapping, maka dapat diambil keputusan bahwa:

H1: Konstruk beban kerja terhadap kinerja memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai positif, yakni 0,482. Nilai *t-statistic* sebesar 2,844 > 1,64 dan nilai P-values sebesar 0,006 < 0,05.

H2: Konstruk stres kerja terhadap kinerja memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai negatif, yakni -0,052. Nilai *t-statistic* sebesar 2,728 > 1,64 dan nilai P-values sebesar 0,007 < 0,05.

H3: Konstruk disiplin kerja terhadap kinerja memiliki *Original Sample* (O) yang bernilai positif, yakni 0,368. Nilai *t-statistic* sebesar 3,164 > 1,64 dan nilai P-values sebesar 0,003 < 0,05.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman. Bahwa semakin bertambahnya beban kerja yang diberikan maka akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, hal tersebut yang akan lebih meningkatkan kinerja.
2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman. Jika stres kerja meningkat maka kinerja akan menurun. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, semakin turun pula kinerja.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman. Ketika disiplin kerja meningkat, kinerjanya juga cenderung meningkat.

Saran

1. Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap suasana kerja di perusahaan.
2. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman harus untuk memperhatikan bagaimana cara karyawan dalam mengatasi perbedaan pendapat.
3. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pekanbaru Sudirman perlu mempromosikan budaya disiplin yang kuat di seluruh organisasi.
4. Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang

Pekanbaru Sudirman perlu memberi solusi terhadap karyawan yang kurang merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfani, M. R., & Lutarlean, B. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bnadung*. 5(2), 2770–2785.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *jurnal penelitian ipteks*, 3(2), 176–185. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Ghozali, H.I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25th*, 9th ed. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sarstedt, M., Danks, V.P. dan Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussiana, E. O. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karywan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah*. 2(3), 287–297.
- Lestari, wahyu muji, Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal bisnis dan ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Lukito, leonardo hendy, & Alriani, ida martini. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara semarang. *jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*, 45, 24–35.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal ilmiah magister manajemen*, 2(2), 170–183.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Sugiyono. (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 29th ed. Bandung, Indonesia: Alfabeta
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *manajemen dan bisnis*, 2(1), 50–60.
- Zendrato, Y., Handayani, T., Yahdi, M., & Sambo, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Human Relationship Terhadap Kinerja Pegawai Bank Mandiri KCP Jakarta Ragunan. *Jurnal manajemen dan bisnis*, 6(2), 1–11.