

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
REGIONAL FINANCE OPERATION (RFO) MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Seminar Proposal
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara**

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : THIFAL BALQIS ISKANDAR
NPM : 71210312179
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
MEDAN**

2024

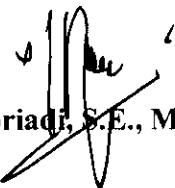
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
REGIONAL FINANCE OPERATION (RFO) MEDAN**

DIAJUKAN OLEH:

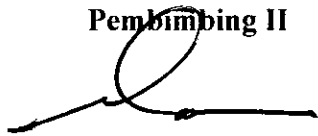
NAMA : THIFAL BALQIS ISKANDAR
NPM : 71210312179
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

Pembimbing I



Dr. Supriadi, S.E., M.M., M.Si

TANGGAL SIDANG:

Pembimbing II


Dr. Supar Wasesa, S.E, M.M

Ketua Program Studi


Syafrizal, S.E., M.M

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia, barokah rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, serta salam bagi Rasulullah Muhammad SAW sebagai suri teladan hidup buat saya.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Regional Finance Operation Medan”**, dimaksudkan sebagai syarat untuk menyelesaikan sebagai syarat untuk menyelesaikan program Pendidikan sarjana (Strata 1) prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Penulis menyadari banyak pihak yang membantu berkontribusi dalam terselesaikannya skripsi ini. Segala bentuk bantuan baik berupa dukungan moril dan materil sangat membantu penulis dalam mengumpulkan semangat dan keinginan untuk menyelesaikan studi. Dengan demikian penulis ucapkan terima kasih dengan ketulusan hati kepada pihak-pihak terkait yang telah membantu dan membimbing penulis selama menyusun skripsi. Pihak-pihak yang terkait diantaranya sebagai berikut:

1. Ibu Prof. Dr. Safrida, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Supriadi, S.E, M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara sekaligus dosen Pembimbing I Skripsi yang dengan tulus dan sabar serta bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, dan petunjuk selama penyusunan dan penulisan skripsi ini.

3. Bapak Syafrizal, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Supar Wasesa, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing II Skripsi yang dengan tulus dan sabar serta bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, dan petunjuk selama penyusunan dan penulisan skripsi ini.
5. Para dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberkan pengetahuan dan luang waktunya untuk membantu menyelesaikan administrasi pengajuan skripsi saya.
6. Para pegawai di Bank Syariah Indonesia Regional Finance Operation Medan yang telah bekerjasama dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner terkait laporan skripsi saya ini.
7. Kedua orang tua saya (Yudi Iskandar & Addina) terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terima kasih untuk semua doa dan dukungan ayah dan bunda sehingga saya berada di titik ini. Hiduplah lebih lama lagi, ayah dan bunda harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup saya. *Iloveyou more more more.*
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Om Zakaria Siregar yang sudah seperti orang tua bagi saya yang selalu menjadi penyemangat untuk mencapai gelar sarjana ini. Dengan tulus dan penuh rasa syukur mengucapkan terima kasih atas doa, perhatian, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan di

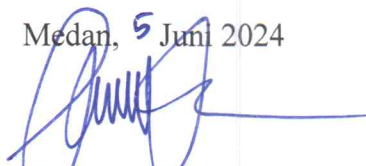
dunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi panutan terbaik bagi penulis.

9. Kepada cinta kasih ketiga saudara kandung saya khususnya Aqilla Syafinaz Iskandar adik yang selalu mendukung setiap keputusan yang penulis ambil, adik yang selalu mengulurkan tangannya agar penulis bangkit kembali dan tidak terus berlarut dalam kesedihan. Terima kasih selalu menemani di setiap momen tersulit bagi saya. Tumbuhlah menjadi versi yang lebih hebat adik – adikku.
10. Semua rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara khususnya Prodi Manajemen yang telah banyak membantu dan memberikan banyak motivasi kepada penulis dalam pelaksanaan skripsi ini.
11. Kepada Riza Intan Savitri sosok teman seperti saudara, terima kasih untuk tangan yang selalu diulurkan, telinga yang siap mendengar, dan ucapan menenangkan. Terima kasih selalu ada tapi tak sedarah.
12. Kepada teman – teman Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia khususnya Direktorat Pengelolaan Limbah B3 dan Non B3 terima kasih atas inspirasi, dorongan, dan dukungan yang telah kalian berikan kepada saya.
13. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Thifal Balqis Iskandar. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang di usahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba.

Berbahagiailah selalu dimanapun berada, Thifal Balqis Iskandar. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak hal yang kurang sempurna, baik dalam pemilihan kata-kata yang disampaikan maupun penyusunannya. Untuk hal ini kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk memperbaiki segala yang kurang dari penulisan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi penulis dan pembaca. Aamiin.

Medan, 5 Juni 2024



THIFAL BALQIS ISKANDAR

NPM: 71210312179

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
KATA PENGANTAR.....	ii
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Pengertian Beban Kerja.....	10
2.1.1 Faktor-Faktor Beban Kerja	11
2.1.2 Indikator Beban Kerja	12
2.2 Budaya Organisasi	13
2.2.1 Dimensi-dimensi Budaya Organisasi	15
2.2.2 Indikator-indikator Budaya Organisasi	15
2.3 Pengertian Kinerja.....	19
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.3.2 Indikator-Indikator Kinerja.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Konseptual	22
2.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	23
2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	23

2.6 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian.....	25
3.1.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.1.2 Objek Penelitian.....	25
3.1.3 Waktu Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.2.1 Populasi	26
3.2.2 Sampel Penelitian.....	26
3.3 Definisi Operasional Variabel	27
3.3.1 Variabel Terikat	27
3.3.2 Variabel Independen.....	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	30
3.5.1 Uji Validitas Data.....	30
3.5.2 Uji Realibilitas Data	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1 Regresi Linier Berganda.....	31
3.6.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	32
3.6.2.1 Uji Normalitas	32
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas.....	33
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas	33
3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	33
3.6.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t).....	33
3.6.3.2 Uji F (Simultan).....	34
3.6.4 Koefesien Determinasi	35
BAB IV	37
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	37
4.1 Sejarah Singkat Bang Syariah Indonesia.....	37
BAB V.....	39
ANALISIS DAN EVALUASI.....	39

5.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	39
5.2 Karakteristik Responden	40
5.3 Dekripsi Jawaban Responden	41
5.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja (X1).....	41
5.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi (X2)	43
5.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja (Y)	46
5.4 Uji Asumsi Klasik	49
5.4.1 Uji Normalitas Data.....	49
5.4.2 Multikolinearitas	50
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	51
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda	51
5.6 Pengujian Hipotesis.....	53
5.6.1 Uji t (Uji Parsial).....	53
5.6.2 Uji F (Uji Simultan)	54
5.6.3 Uji R ² (Uji Determinan).....	55
5.7 Pembahasan	55
5.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
5.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	57
5.7.3 Pengaruh Beban Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
BAB VI.....	60
KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
6.1 Kesimpulan	60
6.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Capaian KPI Unit Kerja RFO BSI Tahun 2021-2022.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Skedul Rencana Penelitian	25
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Penelitian Variabel	29
Tabel 3. 3 Kriteria Pengukuran Data	30
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	39
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden.....	40
Tabel 4. 3 Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja.....	42
Tabel 4. 4 Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi.....	44
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Terhadap Kinerja	47
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas.....	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4. 8 Hasil Uji Heterskedastisitas	51
Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4. 10 Hasil Uji t.....	53
Tabel 4. 11 Hasil Uji F.....	54
Tabel 4. 12 Hasil Uji R ²	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	24
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	66
Lampiran 2. Output Uji Validitas	68
Lampiran 3. Output Uji Reliabilitas	69
Lampiran 4. Hasil Tabulasi Kuesioner	70
Lampiran 5. Uji Normalitas	72
Lampiran 6. Regresi Linier Berganda dan Uji t	73
Lampiran 7. Hasil Uji F	73
Lampiran 8. Hasil Uji R^2	73
Lampiran 9. Surat Izin Penelitian	74

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, T., Ilmi, Z., & Heksarini, A. (2020). the Influence of Workload and Motivation on Employee Satisfaction and Performance of Pt Gema Soerya Samodra. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(03), 71–78. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1290>
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Aspita, D. N. P., & Edastama, P. (2023). The Influence of Work From Home, Workload and Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 213–223. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i1.52517>
- Dahlan, F., & Madjodjo, F. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 196. <https://doi.org/10.32400/iaj.31212>
- Daryana, A. P., & Santoso, B. (2021). Analisis budaya organisasi untuk kesuksesan kerja di pt coffee toffee indonesia (Dilakukan di Cabang Bandung). *Jurnal Investasi*, 7(3), 18–26.
- Falilah, & Wahyono. (2019). Pengaruh Budaya Organsasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Batang. *Journal.Unnes.Ac.Id*, 8(3), 889–910. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35006>
- Hasibuan, M. (2016). *DRS H MALAYU S.P. HASIBUAN, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, edisi revisi .intro (PDFDrive).pdf*.
- Herawati, J., Soni Kurniawan, I., & Azhari, L. (2021). The Impact of Workload, Organizational Culture, and Motivation for Organizational Citizenship Behavior that is Mediated by Loyalty. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 12(3), 140–154. <https://doi.org/10.18196/jbti.v12i3.13293>
- Ibrahim, M., Saputra, J., Adam, M., & Yunus, M. (2022). Organizational Culture, Employee Motivation, Workload and Employee Performance: A Mediating Role of Communication. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19(74), 54–61. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.6>
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. [file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. \(z-lib.org\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan%20Tinjauan%20dari%20Dimensi%20Iklim%20Organisasi,%20Kreativitas%20Individu,%20dan%20Karakteristik%20Pekerjaan%20by%20Dr.%20Meithiana%20Indrasari,%20S.T.,%20M.M.%20(z-lib.org).pdf)
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Faktor yang mempengaruhi beban kerja. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://media.neliti.com/media/publications/236276-analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-k-9514b0dc.pdf>
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 554–575. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi et al. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kurniawan, H., Jimad, H., & Erlina, R. R. (2022). *Effect of Workload and Perceivedbehavioral Control of Performance through Motivation as a Mediation Variable in Lampung Polda Satlantas Members Abstract* : 24(7), 58–67. <https://doi.org/10.9790/487X-2407055867>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management, 13th Edition* (R. Ellington (ed.); 13th ed.). Joseph Sabatino Sr.
- Menpan, R. (2020). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. *Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia*, 1–46.
- Menteri, B. (2020). *SE-7/MBU/07/2020* (Issue 13, pp. 2–4).
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2016). *Organizational Behavior. January 1992*.
- Mulugeta, A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Employees Performance in Public Service Organization of Dire Dawa Administration. *Developing Country Studies*, 2012, 16–29. <https://doi.org/10.7176/dcs/10-5-03>
- Nasution, M. I., -, I., & Pujngkoro, S. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (Bsi) Regional Finance Operation Medan. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah : Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Humaniora*, 7(2), 508. <https://doi.org/10.31604/jim.v7i2.2023.508-517>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). How broadly does education contribute to job performance? *Personnel Psychology*, 62(1), 89–134. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.01130.x>
- Nurdina, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 1. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p1-12>
- Omela, Y., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2021). Effect of Workload and Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Medan Imam Bonjol. *International Journal of Research and Review*, 8(1), 490–495.
- Permendagri-No., & 12/2008, 0. (2008). *Permendagri No. 12/2008*.
- Prytz, E. G. (2014). *WORKLOAD TRANSITIONS AND STRESS: CHANGES OVER TIME*. June

2009, 1–165. [papers3://publication/uuid/EFB5B8C7-E795-4AE8-A456-C291007166F9](https://doi.org/10.1080/00140139.2009.333333)

- Rahman, T., Zakaria, & Sudarya. (2021). *The Effect of Performance Benefits , Workload , Work Environment , and Organizational Culture on Work Motivation of Employees Office Office of Class I Airport Organizing Unit in Papua*. 27512–27519.
- Risambessy, A. (2019). FAKTOR-FAKTOR BEBAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA. *Jurnal Ekonomika, Cita Ekonomi, XIII*(1).
- Rizaldi, D., & Haryanto. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. *Humanities, Management, and Science Proceedings (HUMANIS)*, 2(2), 302–311. <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behavior. In *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1). https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Saripuddin, J. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN. *Jasman. アジア経済*.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN. *Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Henry Simamora).pdf* (p. 681). [http://perpustakaan.bldk.mahkamahagung.go.id/index.php?p=fstream&fid=2491&bid=1513&fname=Manajemen Sumber Daya Manusia \(Henry Simamora\).pdf](http://perpustakaan.bldk.mahkamahagung.go.id/index.php?p=fstream&fid=2491&bid=1513&fname=Manajemen Sumber Daya Manusia (Henry Simamora).pdf)
- Simbolon, R., & Anisah, H. (2013). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(1), 27–42. <http://www.depkeu.go.id>
- Sitorus, S. A., Suwitho, Haditomo, C., Nurfaidah, R., & Ramlawati. (2022). THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND COMPETENCY ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL CULTURE MEDIATION. *JAM*, 20(2).
- Sucipto, N., Rauf, R., & Prasetyo, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ansika Jitama Teknik. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 2597–4084. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.136>
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.

- Ulfa, M., & Sarzuli, T. (2016). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kepatuhan Perawat Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Operasional Pemasangan Kateter Di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta Unit Ii. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(1), 49–55. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5106>
- Utami, N. M. S., & Verawati, Y. (2019). Organization Culture as Determiner of Employee Performance Improvement with Work Motivation as Mediation Variable (A Study on Some Village Credit Institution (LPD) in Badung Regency-Bali). *International Journal of Sustainability, Education, and Global Creative Economic (IJSEGCE)*, 2(3), 161–175.
- Wisudawati, N., & Pratama, D. A. (2021). The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(6), 2065–2071. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i6.374>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner



KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini bertujuan untuk menganalisis **Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Regional Finance Operation (RFO) Medan.**

Kami mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu menjadi peserta survey, kami sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini dan kami menjamin kerahasiaan identitas serta jawaban yang Bapak/Ibu berikan. **Hasil penilaian ini murni untuk tujuan penelitian yang tentunya sangat bermanfaat bagi pengembangan penelitian dan BSI ke depannya.**

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi Bapak/Ibu menjadi peserta survey pada penelitian ini.

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :
3. Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Berilah jawaban pada pernyataan, untuk setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban dari 5 kriteria pilihan pada kolom dengan memberi tanda ceklis (√).
2. Keterangan pilihan, **STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, R = Ragu-ragu, S = Setuju, SS = Sangat Setuju.**
3. Berilah jawaban yang sejujurnya sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami karena sesungguhnya tidak ada jawaban benar dan salah dalam menjawab kuesioner ini.

Kolom Pernyataan

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN				
		STS	TS	R	S	SS
	I. Beban Kerja					
1	Menurut saya volume pekerjaan yang ada dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditentukan					
2	Menurut saya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target waktu yang ditentukan dengan cara menambah waktu kerja (lembur)					
3	Upaya penggunaan jam kerja yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sangat maksimal.					
4	Menurut saya target waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan sudah sesuai dengan standar pekerjaan pada umumnya.					
	II. Budaya Organisasi					
5	Karyawan BSI RFO Medan amanah dalam mengemban tanggung jawabnya					
6	Karyawan BSI RFO Medan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya					
7	Harmonisasi lingkungan kerja senantiasa dijaga oleh karyawan					

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN				
		STS	TS	R	S	SS
8	Karyawan BSI RFO Medan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan					
9	Karyawan BSI RFO Medan mampu beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan pekerjaan yang dinamis.					
10	Karyawan BSI RFO Medan mampu membangun kerjasama yang sinergi menjaga nama baik unit kerja					
	III. Kinerja					
15	Secara keseluruhan pekerjaan yang diamanahkan dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai target waktu yang ditentukan.					
16	Kualitas hasil kerja karyawan sesuai dengan standar (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan					
17	Setiap pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.					
18	Karyawan senantiasa ada/hadir bekerja di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan					
19	Setiap karyawan mampu bekerjasama menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya					

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Total
Y1.3 Pearson Correlation	.243	.376*	.347	.467*	.346	.465**	.441*	.615*	.308	.552*	.470*	.719*	1	.534*	.652*	.773*
Sig. (2-tailed)	.195	.040	.060	.009	.061	.010	.015	.000	.098	.002	.009	.000		.002	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4 Pearson Correlation	.050	.050	.263	.155	.408*	.441*	.533*	.522*	.149	.251	.470*	.628*	.534*	1	.704*	.628*
Sig. (2-tailed)	.792	.795	.160	.414	.025	.015	.002	.003	.433	.181	.009	.000	.002		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5 Pearson Correlation	.191	.240	.358	.311	.299	.292	.500*	.455*	.205	.444*	.353	.734*	.652*	.704*	1	.693*
Sig. (2-tailed)	.313	.202	.052	.094	.109	.118	.005	.012	.277	.014	.056	.000	.000	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Pearson Correlation	.555*	.599*	.619*	.645*	.555*	.699**	.813*	.767*	.685*	.616*	.565*	.679*	.773*	.628*	.693*	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 3. Output Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	50.1000	107.059	.473	.904
X1.2	50.3667	105.275	.518	.902
X1.3	50.2333	107.426	.558	.900
X1.4	50.1000	106.990	.587	.899
X2.1	50.3000	108.355	.482	.903
X2.2	50.1000	104.921	.645	.897
X2.3	50.4333	104.875	.783	.894
X2.4	50.8000	101.131	.715	.894
X2.5	49.8333	105.799	.631	.898
X2.6	50.3000	106.562	.549	.901
Y1.1	51.1667	107.178	.487	.903
Y1.2	50.8667	103.361	.611	.898
Y1.3	50.7333	101.582	.724	.894
Y1.4	50.3667	106.171	.561	.900
Y1.5	50.3000	102.838	.626	.898

Lampiran 4. Hasil Tabulasi Kuesioner

Res	Beba Kerja (X1)				Budaya Organisasi (X2)						Kinerja (Y2)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5
1	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4
2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	3	5	4	3
4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4
5	2	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3
6	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5
7	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4
8	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
9	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
10	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	4
11	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3
12	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	4	5	3
13	4	3	3	3	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3
14	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4
15	2	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4
16	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5
18	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3
19	4	3	3	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4
20	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
22	3	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4
23	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
24	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
25	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
26	3	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4
27	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5
28	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
29	2	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
30	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4
31	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4
32	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4
33	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5
34	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
35	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4
36	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
37	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
38	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4
39	3	5	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5

Res	Beba Kerja (X1)				Budaya Organisasi (X2)						Kinerja (Y2)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5
40	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	5
41	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5
42	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
43	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
44	2	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5
45	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5
46	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
47	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
48	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
49	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5
50	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3
51	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4
52	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3
53	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
54	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
55	2	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
56	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3
57	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3
58	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2
59	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4
60	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	4
61	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3
62	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3
63	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
64	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3
65	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	2
66	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3
67	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3
68	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
69	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
70	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
71	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3
72	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2
73	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
74	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2
75	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
76	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3
77	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
78	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	3	4	2
79	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	2	3	3	4	3
80	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3

Res	Beba Kerja (X1)				Budaya Organisasi (X2)						Kinerja (Y2)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5
81	2	2	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	3	4	2
82	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
83	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3
84	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
85	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
86	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3
87	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3
88	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
89	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
90	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4
91	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
92	2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4
93	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
94	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
95	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
96	2	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
97	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
98	3	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
99	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5
100	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
101	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5
102	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4
103	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
104	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
105	4	5	4	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5
106	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4

Lampiran 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76570180
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.063
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.737
Asymp. Sig. (2-tailed)		.648

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 6. Regresi Linier Berganda dan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.743	.972		5.911	.000
	Beban Kerja	.468	.089	.529	5.249	.000
	Budaya Organisasi	.281	.078	.361	3.579	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.575	2	469.288	147.656	.000 ^a
	Residual	327.359	103	3.178		
	Total	1265.934	105			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8. Hasil Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.736	1.783

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 9. Surat Izin Penelitian