

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Islam adalah agama yang menjadi rahmat bagi semesta alam. Oleh karena itu, sifat dari ajaran Islam adalah komprehensif dan universal. Semua aspek kehidupan manusia tidak luput dari aturan Islam, termasuk mengenai kegiatan manusia di bidang ekonomi (Umam, 2009, hal. 1).

Manusia tidak mungkin hidup di alam ini sendiri saja tanpa berhubungan sama sekali dengan manusia lainnya. Eksistensi manusia sebagai makhluk sosial merupakan fitrah yang sudah ditetapkan Allah swt. Bagi mereka, suatu hal yang paling mendasar dalam memenuhi kebutuhan seorang manusia adalah adanya interaksi sosial dengan manusia lain. Dalam kaitan dengan ini, Islam datang dengan dasar-dasar dan prinsip-prinsip yang mengatur secara baik persoalan-persoalan muamalat yang akan dilalui oleh setiap manusia dalam kehidupan sosial mereka.

Muamalah secara bahasa adalah saling bertindak, saling berbuat, dan saling mengamalkan. Pengertian muamalah dalam artian luas adalah aturan-aturan (hukum) Allah untuk mengatur manusia dalam kaitannya dengan urusan duniawi dalam pergaulan sosial (Suhendi, 2002, hal. 2). Salah satu usaha untuk merealisasikan prinsip-prinsip ekonomi Islam dalam aktivitas masyarakat secara nyata adalah dengan mendirikan lembaga-lembaga yang beroperasi berdasarkan syariat Islam. Dari berbagai jenis lembaga keuangan, perbankan merupakan sektor yang memberikan pengaruh paling besar dalam perekonomian masyarakat modern,

di mana saat ini sudah mulai berkembang bank Islam atau bank syariah. Istilah syariah berasal dari bahasa Arab yang berarti “jalan menuju sumber kehidupan”, secara hukum atau peraturan yang ditentukan Allah swt. untuk hamba-Nya sebagaimana yang terkandung di dalam Al-Qur’an dan diterangkan oleh Rasulullah saw. dalam bentuk hadis (Widya Ningsih, 2007, hal. 4).

Bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Bank syariah beroperasi tidak dengan menggunakan sistem bunga, melainkan dengan sistem bagi hasil dan penentuan biayanya sesuai dengan syariat Islam (Edi Wibowo, 2005, hal. 21). Perkembangan bank syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius mulai dikembangkan pada tahun 1998. Dengan diberlakukannya Undang-Undang No.10 tahun 1998 dan Undang-Undang No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, maka perkembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhan secara lebih cepat (Keuangan, 2006).

Tingginya pertumbuhan industri keuangan syariah hingga 30% membutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, semakin cepat pertumbuhan suatu lembaga keuangan baik bank dan non bank maka akan semakin banyak permintaan sumber daya manusia yang profesional. Pertumbuhan bank syariah sangatlah cepat, dunia perbankan juga tidak lepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan

pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah terhadap tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017, hal. 2). Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja yaitu dengan menerapkan sistem rotasi kerja dan stres kerja.

Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan tanpa ada tekanan (Larasati, 2014, hal. 200). Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan. Proses pengembangan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM. Karena sejatinya, upaya tersebut merupakan suatu kondisi yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi, termasuk dalam pengembangan SDM yang ada di lembaga Perbankan Syariah Indonesia (Notoadmodjo, 2003, hal. 2).

PT. Bank BNI Syariah terus berkembang untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah PT. Bank BNI Syariah akan terus mewujudkan visi “Menjadi Bank Syariah

Pilihan Masyarakat yang Unggul Dalam Layanan dan Kinerja” (Profil PT. Bank BNI Syariah). Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Bank BNI Syariah adalah meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor pendukung untuk menjadi PT. Bank BNI Syariah yang lebih baik.

Kinerja mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. (Rosidah, 2003, hal. 223). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah rotasi kerja dan stres kerja karyawan.

Rotasi kerja diharapkan mampu mengurangi kemonotonan, dan dapat mengurangi kejenuhan pegawai. Selain itu rotasi kerja diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang berbeda, rotasi kerja juga bisa membantu karyawan memahami dengan baik tentang pekerjaannya. Biasanya setiap perusahaan memiliki kebijakan sendiri dalam penerapan rotasi pekerjaan, ada yang berkala (mingguan, bulanan, tahunan) dan tidak berkala (Robbins S. P., 2008, hal. 272).

Allah swt. menganjurkan kepada umat Islam agar tidak mudah berpuas diri sehingga apabila seseorang telah menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik maka bersegera dan bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya dengan baik pula, sebagaimana dijelaskan pada Q.S. Al-Insyirah/94:7:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧)

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain.”

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam hal rotasi kerja, seorang karyawan jangan mudah berpuas diri apabila telah menyelesaikan suatu pekerjaan, dikarenakan sikap tersebut akan membuat seorang karyawan berhenti untuk maju. Sebaiknya seorang karyawan tetap menyelesaikan dengan baik dan sungguh-sungguh terhadap tugas maupun tanggung jawab lainnya yang telah diberikan kepadanya.

Suatu pekerjaan yang bersifat rutin dan hanya mengerjakan satu hal yang sama dalam waktu yang sama tentunya dapat menimbulkan kebosanan atau kejenuhan dimana semangat kerja akan menurun. Namun yang terjadi di lapangan ditemukan banyak keluhan karyawan mengenai rotasi kerja, antara lain mengenai rentang waktu rotasi kerja, rotasi yang kurang menyeluruh, tuntutan keberagaman keterampilan, serta kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Terkait dengan rotasi kerja tentunya karyawan akan menghadapi tugas-tugas baru dan hal ini biasanya menimbulkan stres kerja. Pekerjaan yang menumpuk dan *deadline* dalam waktu dekat biasanya memicu terjadinya stres kerja (Saryanto, 2017, hal. 2).

Saat karyawan dilanda perasaan stres, akan timbul rasa malas dalam diri mereka sehingga pekerjaan menjadi semakin tidak terselesaikan. Terkadang tekanan dari atasan yang mengharuskan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan segera yang berakibat pada kinerja yang buruk dan asal-asalan sehingga perusahaan tidak mampu berada dalam keadaan optimal untuk terus berkembang

dan bersaing. Minimnya pemberian pekerjaan kepada karyawan juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat ini.

Stres kerja dapat menyebabkan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara psikis dan fisik, yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja menyebabkan pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Stres kerja yang dialami karyawan perlu mendapat perhatian karena tekanan kerja yang diterima karyawan, terutama dari pekerjaan yang seharusnya bukan bagian mereka tetapi mereka wajib mengerjakannya. Hal ini sangat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, dan yang terpenting adalah gaji mereka terlalu rendah, dan itu merupakan faktor penting penyebab stres (Saryanto, 2017, hal. 2).

Pemberian tugas yang tidak berlebihan perlu dilakukan atasan agar karyawan tidak merasa terbebani sehingga kemungkinan mereka akan merasa stres tidak berpengaruh pada kinerja yang akan dihasilkan. Seseorang yang mengalami stres akan diliputi rasa khawatir dan cemas, manusia wajib memiliki sifat ketaatan pada peraturan yang telah dibuat oleh Allah swt. untuknya, sebaliknya jika manusia tidak memiliki ketaatan maka manusia akan dilanda rasa khawatir dan gelisah (stres), tidak dapat ikhlas, tidak dapat khusyu, tidak sabar, dan sebagainya. Pernyataan di atas diperkuat oleh firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah/2:38:

قُلْنَا أَهْبَطُوا مِنْهَا جَمِيعًا فَإِمَّا يَأْتِيَنَّكُمْ مِنِّي هُدًى فَمَنْ تَبِعَ هُدَايَ فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

“Kami berfirman : “Turunlah kamu semuanya dari surga! Kemudian jika benar-benar datang petunjuk-Ku kepadamu, maka barangsiapa mengikuti petunjuk-Ku, tidak ada rasa takut pada mereka dan mereka tidak bersedih hati.”

Bank Negara Indonesia (BNI) berdiri pada tahun 1946, BNI merupakan bank pertama yang didirikan dan dimiliki oleh pemerintah Indonesia. Sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan, nama Bank Negara Indonesia 1946 resmi digunakan mulai akhir tahun 1968, dan lebih dikenal sebagai “BNI 46”. Perjalanan BNI Syariah bermula dari dibentuknya Unit Usaha Syariah (UUS) oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk pada 29 April 2000 dengan berlandaskan pada Undang-Undang No. 10 Tahun 1998. Berawal dari lima kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin, selanjutnya UUS BNI berkembang menjadi 28 kantor cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu (Syariah, 2015, hal. 52).

Bank syariah yang menerapkan sistem rotasi kerja dan stres kerja salah satunya ialah BNI Syariah Kantor Cabang Banjarbaru. BNI Syariah KC Banjarbaru memberlakukan sistem rotasi kerja sebagai upaya untuk mengembangkan dan memperluas pengetahuan serta kemampuan (*skill*) seorang karyawan demi mencapai tujuan sebuah perusahaan. Selama kurun waktu 2 tahun (2019-2020) BNI Syariah KC Banjarbaru menerapkan sistem rotasi kerja sebagaimana yang terlihat pada tabel I sebagai berikut:

Tabel I
Informasi Pegawai Tahun 2019 – 2020

No.	Tahun	Karyawan yang dirotasi	Karyawan yang tidak dirotasi	Jumlah Karyawan
1.	2019	7	23	30
2.	2020	13	27	40

Sumber: Branch Operation & Service Manager BNI Syariah KC Banjarbaru

Pada tabel I dapat diketahui bahwa pada tahun 2019 karyawan yang dirotasi sebanyak 7 orang dari 30 orang jumlah karyawan, sedangkan pada tahun 2020 karyawan yang dirotasi sebanyak 13 orang dari 40 orang jumlah karyawan.

Dalam kurun waktu 2 tahun tersebut terjadi peningkatan kinerja karyawan berupa penilaian kinerja sebagaimana yang terlihat pada tabel II sebagai berikut:

Tabel II
Penilaian Kinerja Karyawan BNI Syariah KC Banjarbaru
Tahun 2019-2020

No.	Tahun	Penilaian			Jumlah
		Memuaskan	Baik	Cukup	
1.	2019	4	25	1	30
2.	2020	21	18	1	40

Sumber: Branch Operation & Service Manager BNI Syariah KC Banjarbaru

Pada tabel II dapat diketahui angka penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019 karyawan yang mendapat nilai memuaskan sebanyak 4 orang, yang mendapat nilai baik sebanyak 25 orang, dan yang mendapat nilai cukup sebanyak 1 orang. Karyawan yang mendapat nilai baik jauh lebih banyak daripada karyawan yang mendapat nilai memuaskan. Kemudian pada tahun 2020 karyawan yang mendapat nilai memuaskan sebanyak 21 orang, yang menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya. Karyawan yang mendapat nilai baik sebanyak 18 orang, yang menunjukkan penurunan dari tahun sebelumnya. Karyawan yang mendapat nilai

cukup sebanyak 1 orang, yang menunjukkan tidak terjadi peningkatan maupun penurunan dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan BNI Syariah KC Banjarbaru mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, hal ini menunjukkan bahwa rotasi kerja yang diterapkan BNI Syariah KC Banjarbaru berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap salah satu karyawan (Muhammad Yunie, Branch Manager, wawancara pribadi, Banjarbaru 09 Maret 2022) tentang sistem rotasi kerja dan stres kerja di BNI Syariah KC Banjarbaru sebagai berikut:

“Rotasi kerja dilakukan berdasarkan masa kerja, kinerja, dan prestasi masing-masing karyawan. Rotasi kerja diperlukan untuk jenjang karier karyawan yang lebih baik. Rotasi juga dilakukan agar seorang karyawan terhindar dari kejenuhan ataupun stres dalam bekerja. Pernah terjadi seorang karyawan mengalami stres kerja, yang ditandai dengan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Dalam mengatasi hal tersebut BNI Syariah KC Banjarbaru melakukan pendekatan kepada karyawan guna mencari jalan keluar terbaik agar kinerja karyawan tersebut kembali normal bahkan meningkat.”

Hal ini membuktikan bahwa BNI Syariah KC Banjarbaru sangat memperhatikan stres kerja karyawan, yang berpotensi mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan

BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, BSI didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil ‘Alamin) (Indonesia, 2021). Oleh karena itu, PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarbaru berubah menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Banjarbaru.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait bagaimana pengaruh rotasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul *“Pengaruh Rotasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banjarbaru”*.

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rotasi kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru?
2. Bagaimana pengaruh rotasi kerja dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru?

C. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru.

D. Kegunaan Penelitian

Secara ringkas manfaat atau kegunaan penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan akademisi ekonomi Islam pada umumnya, untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

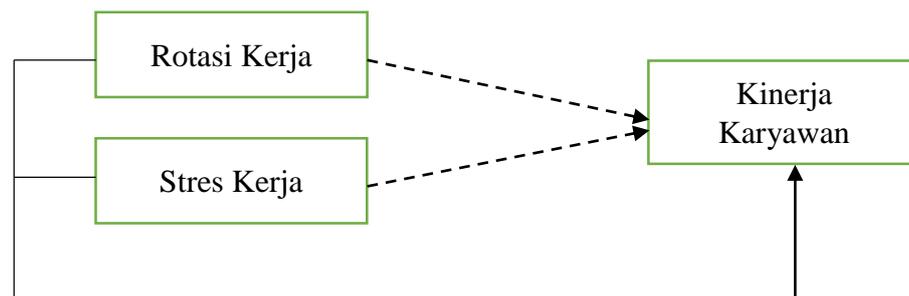
2. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai informasi dan bahan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan guna memenuhi tercapainya tujuan perusahaan.

E. Definisi Operasional

1. Rotasi kerja menurut Sutrisno (2009, hal. 75) adalah perpindahan pekerjaan seorang karyawan dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami perpindahan kerja. Adapun indikator rotasi kerja menurut Gouzali Saydam (2006, hal. 34) adalah kejenuhan karyawan, kemampuan karyawan, dan lingkungan pekerjaan.
2. Stress kerja menurut Rivai, dkk. (2014, hal. 724) adalah suatu kondisi yang tidak seimbang antara fisik dan psikis seseorang yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan indikator stres kerja menurut Hasibuan (2014, hal. 204) adalah beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, dan konflik.
3. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006, hal. 378) adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kehadiran.

F. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori-teori yang ada, maka gambaran model penelitian yang menjelaskan hubungan variabel dependen dan variabel independen dapat dilihat melalui kerangka pemikiran sebagai berikut:



Keterangan :

—————→ : Pengaruh Secara Simultan

----- : Pengaruh Secara Parsial

G. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelitian terdahulu yang penulis kaji berkaitan dengan masalah pengaruh rotasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia kantor cabang Banjarbaru, penulis menemukan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penulis teliti yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham H.M.S (1301160370) mahasiswa jurusan Perbankan Syariah UIN Antasari Banjarmasin dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan”. Pada penelitian ini membahas bagaimana pengaruh motivasi dan pengaruh disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi usaha kecil dan menengah provinsi Kalimantan Selatan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen (X) yang diteliti, dan tempat penelitiannya serta jumlah sampel yang diambil. Dimana ada 2 variabel yang penulis teliti masing-masing variabel tersebut antara lain, *rotasi kerja* (X_1), dan *stres kerja* (X_2), sedangkan lokasi penelitian yang diteliti oleh Ilham H.M.S bertempat di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Safinatun Najah (1201160297) mahasiswa jurusan Perbankan Syariah) UIN Antasari Banjarmasin dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Spiritual Quotient* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin”. Pada penelitian ini membahas bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pengaruh *Spiritual Quotient* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditulis oleh penulis sama – sama membahas tentang kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independen (X) yang diteliti, dan tempat penelitiannya serta jumlah sampel yang diambil. Dimana ada 2 variabel yang penulis teliti masing – masing variabel tersebut adalah Rotasi Kerja (X_1), dan Stres Kerja (X_2), sedangkan variabel yang diteliti oleh Safinatun Najah adalah Motivasi kerja (X_1), dan *Spiritual Quotient* (X_2),

sedangkan lokasi penelitian yang diteliti oleh Safinatun Najah bertempat di PT. PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Banjarmasin.

H. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan bersifat lapangan (*field research*) (Azwar, 2005, hal. 7), suatu penelitian yang dilakukan dengan cara peneliti langsung ke lokasi penelitian untuk menggali data yang berkenaan dengan Pengaruh Rotasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara menyeluruh, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dari pengaruh rotasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru (Sugiyono, 2014, hal. 13).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis yaitu data primer yang berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden yang terlibat langsung dalam penelitian ini, yaitu seluruh karyawan Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru. Dan data sekunder berupa data yang diperoleh dari buku-buku yang ada di perpustakaan maupun sumber yang diperoleh melalui internet (Azwar, 2005, hal. 91).

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang digunakan penulis dalam penelitian yang masih harus diuji terlebih dahulu kebenarannya. Setelah diuji, maka penulis akan menarik kesimpulan, apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan perumusan masalah, maka penulis membuat kesimpulan sementara atau hipotesis yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara rotasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara rotasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSI Kantor Cabang Banjarbaru.

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan berisi uraian singkat tentang isi bab demi bab yang akan ditulis dalam penelitian ini.

Bab I adalah pendahuluan, yaitu terdiri dari latar belakang masalah. Agar peneliti menjadi terarah maka dibuatlah rumusan masalah. Dan terhindar dari kesalahpahaman penelitian penulis, maka dibuat definisi operasional. Untuk dapat mengetahui manfaat dari penelitian yang dilakukan maka dirumuskan ke dalam signifikansi penelitian dan kajian pustaka diperlukan untuk menghindari permasalahan yang sama dengan penelitian sebelumnya. Maka disusunlah sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori kasus yang diteliti terdiri dari teori pengaruh rotasi kerja dan stres kerja, dan kinerja karyawan.

Bab III merupakan metode penelitian terdiri dari jenis, sifat dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengelolaan dan analisis data serta tahapan penelitian, hal ini dibuat agar penelitian ini sistematis sesuai dengan prosedur penelitian.

Bab IV adalah laporan hasil penelitian, yang menguraikan dengan jelas data hasil penelitian di lapangan, yaitu terdiri dari penyajian data yang merupakan interpretasi dari hasil penelitian yang dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

Bab V adalah bab terakhir sebagai penutup. Dalam hal ini penulis memberikan kesimpulan pada hasil penelitian dan dikemukakan juga beberapa saran yang diperlukan.