

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru**

Bank Negara Indonesia merupakan pelopor terciptanya berbagai produk dan layanan jasa perbankan yang didirikan pada tanggal 5 Juli 1946 sebagai bank pertama yang resmi dimiliki Negara Republik Indonesia. Seiring dengan bertambahnya usia BNI yang memasuki 67 tahun, BNI tetap teguh berdiri dan siap bersaing dalam dunia perbankan yang semakin kompetitif. BNI juga turut melayani keperluan transaksi perbankan bagi masyarakat umum dengan berbagai segmentasinya tidak hanya terbatas sebagai bank pembangunan saja, BNI terus memperluas perannya mulai dari Bank Terapung, Bani Sarinah (bank khusus perempuan) sampai dengan bank untuk anak-anak.

BNI merupakan bank pertama yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia sejak tahun 1946. Nama Bank Indonesia resmi digunakan mulai akhir tahun 1968 sejalan dengan keputusan penggunaan tahun pendirian sebagai bagian dari identitas perusahaan. Semakin tahun BNI selalu memperlihatkan kapasitasnya dalam dunia perbankan dan kepercayaan masyarakat yang mulai tersadar dalam menentukan Bank Negara Indonesia sebagai pilihan untuk menyimpan segala kekayaan yang terpercaya.

Memperhatikan permintaan agar perbankan dengan prinsip syariah yang mulai bertambah pada akhirnya BNI mulai membuka layanan perbankan yang

sesuai dengan prinsip syariah dengan konsep *dual system banking*, yaitu menyediakan jasa layanan perbankan konvensional dan sistem perbankan syariah sekaligus.

Tempaan krisis moneter tahun 1997 menunjukkan kekuatan sistem perbankan syariah. Prinsip syariah dengan tiga pilarnya yaitu adil, transparan, dan maslahat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berdasarkan pada undang-undang No. 10 Tahun 1998, BNI Syariah mempraktikkan strategi pengembangan jaringan cabang syariah sebagai berikut:

- a. Pendirian Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Jogjakarta, Malang, Jepara, Pekalongan, dan Banjarmasin pada tanggal 29 April kemudian UUS BNI terus berkembang menjadi 28 kantor cabang dan 31 kantor cabang pembantu.
- b. BNI Syariah membuka kembali 5 kantor cabang syariah yang diutamakan ke kota-kota besar yang ada di Indonesia, yaitu Jakarta 2 cabang, Bandung, Makassar, dan Padang pada tahun 2001.
- c. Pada tahun 2022 BNI Syariah membuka 2 kantor cabang syariah baru yang ada di Medan dan Palembang seiring dengan banyaknya permintaan masyarakat dan dengan pesatnya perkembangan bisnis.
- d. BNI Syariah melangsungkan relokasi kantor cabang syariah di Jepara ke Semarang dengan memperhatikan load bisnis yang semakin meningkat dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat pada awal tahun 2003.

- e. BNI Syariah mulai membuka layanan BNI Syariah Prima di Jakarta dan Surabaya pada bulan Agustus-September 2004. Layanan ini diberikan untuk individu yang memerlukan layanan perbankan yang lebih personal dengan suasana yang nyaman.
- f. BNI Syariah membuka cabang pembantu di Banjarbaru pada tahun 2005 dan setiap tahunnya BNI Syariah mengalami peningkatan yang pesat, kemudian direkomendasikan menjadi BNI Syariah Kantor Cabang pada tahun 2012.

Berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 tentang pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan didalam *corporate plan* UUS BNI tahun 2003 ditentukan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilaksanakan *spin off* tahun 2009. Rencana tersebut dilakukan pada tanggal 19 Juni 2010 dengan mulai berjalannya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Jumlah cabang BNI Syariah mencapai 65 kantor cabang pada bulan Juli 2014, 161 kantor cabang pembantu, 17 kantor kas, 20 *payment point*, dan 22 mobil layanan gerak. Selain itu nasabah bisa juga menggunakan layanan syariah di kantor cabang BNI Syariah Konvensional (*office channeling*) dengan kurang lebih 1500 outlet yang terpencar di seluruh wilayah di Indonesia (Dokumen Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru).

Keberadaan dunia perbankan syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun waktu tiga dekade ini. Semangat untuk melasanakan percepatan juga tergambar dari banyaknya bank

syariah yang melakukan aksi korporasi. Terobosan produk, peningkatan layanan, serta mengembangkan jaringan memperlihatkan *trend* yang positif dari tahun ke tahun. Tidak terkecuali dengan bank syariah yang dimiliki bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah. Sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu intensitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H atau pada tanggal 1 Februari 2021.

Penggabungan ini bertujuan untuk menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah sehingga dapat menampilkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan yang lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, dan BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Dengan menggabungkan ketiga bank syariah tersebut merupakan upaya untuk mewujudkan bank syariah kebanggaan umat muslim, yang diharapkan dapat menjadi energi baru pembentukan ekonomi nasional serta dapat berkontribusi untuk kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan BSI juga menjadi gambaran wajah baru perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil ‘Alamin) (Indonesia, 2021).

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

Visi Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru “Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja”.

#### b. Misi

- 1) Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- 2) Memberikan solusi kepada masyarakat unntuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- 3) Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- 4) Menciptakan sarana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai pelaksanaan ibadah.
- 5) Menjadi acuan tata kelola yang amanah.

#### 3. Tata Nilai dan Budaya

Dalam menjalankan kewajiban yang berpijak pada dasar hukum syariah yaitu Al-Qur'an dan Hadits, seluruh individu Bank Syariah Indonesia juga memiliki tata nilai yang menjadi panduan dalam setiap perilakunya.

Tata nilai ini digunakan dalam budaya kerja Bank Syariah Indonesia, yaitu:

##### a. Amanah

Amanah adalah salah satu sifat wajib Rasulullah saw. yang secara harfiah berarti "dapat dipercaya". Dalam budaya kerja BSI, amanah didefinisikan sebagai "menja"ankan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang optimal". Nilai amanah ini berkaca dalam perilaku utama individu Bank Syariah Indonesia:

- 1) Profesional dalam menjalankan tugas.
- 2) Memegang konsisten, komitmen, dan bertanggung jawab.
- 3) Jujur, adil, dan dapat dipercaya.

4) Menjadi contoh yang baik bagi lingkungan.

b. Jamaah

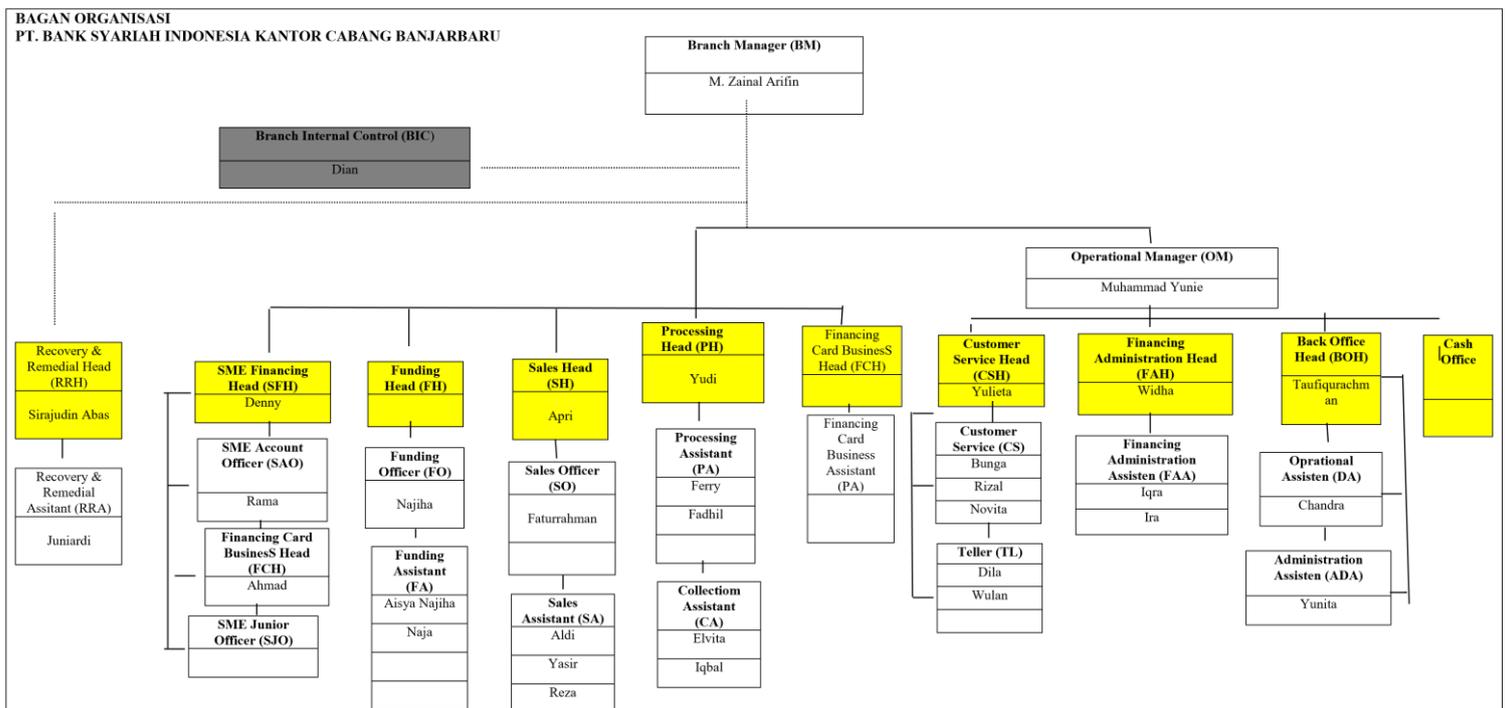
Jamaah adalah perilaku kerukunan umat Islam dalam melaksanakan segala sesuatu yang bersifat ibadah dengan mementingkan kebersamaan dalam suatu pengawasan kepemimpinan. Dalam budaya kerja BSI, jamaah didefinisikan sebagai “Bersinergi dalam menjalankan tugas dan kewajiban”. Budaya ini dijabarkan dalam kepribadian pokok.

1) Bekerja sama secara rasional dan sistematis.

2) Saling meningkatkan dengan santun.

3) Bekerja sama dalam kepemimpinan secara efektif.

4. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru



Gambar I Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru

Sumber: Dokumen PT Bank Syariah Indonesia (ex-legacy BNI Syariah) KC Banjarbaru.

## 5. *Job Description* Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru

Berdasarkan struktur organisasi diatas, dapat dijelaskan masing-masing tugas dan tanggung jawab atau deskripsi jabatan Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru sebagai berikut:

### a. *Sub Branch Manager*

- 1) Merencanakan dan memonitor implementasi strategi bisnis cabang pembantu untuk pencapaian profitabilitas cabang.
- 2) Mengendalikan dan memonitor implementasi standar operasional, layanan, dan aktivitas terkait pengelolaan SDM dalam rangka mendukung pencapaian target bisnis.
- 3) Merencanakan dan memonitor implementasi strategi penagihan dan penyelamatan pembiayaan bermasalah dalam rangka mengoptimalkan laba operasional.
- 4) Merencanakan strategi efisiensi biaya operasional kantor cabang pembantu untuk mendorong peningkatan pendapatan *outlet*.

### b. *Operational and Service Head*

- 1) Memonitor seluruh aktivitas layanan di cabang pembantu terkait transaksi keuangan dan non keuangan, pengenalan produk, pembuka rekening, penyelesaian komplain di dalam rangka memastikan kualitas pelayanan terbaik kepada nasabah.
- 2) Membantu pelaksanaan penjualan seluruh produk BSI kepada nasabah *walk in* dan *cross/up selling* kepada nasabah *existing* di cabang pembantu dalam rangka mendukung tercapainya target bisnis.

- 3) Memantau laporan-laporan terkait dana nasabah dan aktivitas layanan dan transaksi cabang pembantu dalam rangka memastikan keakuratan data nasabah BSI.
- 4) Mengendalikan pemantauan secara berkala posisi kas serta melaporkan kepada sentra kas terkait posisi di cabang pembantu dalam rangka pemenuhan kebutuhan kas di cabang pembantu.
- 5) Memantau proses permohonan produk pembiayaan sesuai dengan strategi pencapaian bisnis cabang.
- 6) Mengendalikan dan memonitor pemeriksaan surat keputusan pembiayaan untuk memastikan kesesuaian surat keputusan pembiayaan dengan keputusan dan persyaratan pembiayaan.
- 7) Mengendalikan dan memonitor proses penyelenggaraan akad pembiayaan, dokumen pengikat agunan dan dokumen lainnya untuk memastikan kelengkapan dan penyelesaian dokumen akad.
- 8) Mengendalikan dan memonitor proses penutupan asuransi nasabah dan agunan pembiayaan sebagai proses mitigasi risiko pembiayaan.
- 9) Mengendalikan dan memonitor pemeriksaan seluruh kelengkapan dokumen serta memonitor pelaksanaan pembukaan rekening untuk pencairan pembiayaan, pendapatan angsuran, dan pelunasan dalam rangka mendukung pencapaian bisnis dengan prinsip kehati-hatian.
- 10) Memonitor proses *maintenance* rekening pembiayaan, termasuk perubahan data rekening dan agunan dalam rangka memastikan kualitas pembiayaan dan keakuratan data rekening *existing*.

- 11) Mengendalikan dan memonitor penyimpanan dan penginputan database serta pemeliharaan seluruh dokumen pembiayaan administrasi dan untuk memastikan kelengkapan dokumen pembiayaan.
- 12) Mengendalikan dan memonitor penyusunan laporan-laporan (manual maupun sistem) terkait aktivitas administrasi pembiayaan untuk memastikan laporan selesai, akurat, dan tepat waktu.

c. *Customer Service*

- 1) Membantu pemberian layanan informasi mengenai produk dana/jasa BSI, termasuk fitur, keuntungan, risiko dan ketentuannya.
- 2) Memantau proses pencatatan dan pemeliharaan dokumen terkait layanan, pembukaan, perubahan, dan penutupan rekening giro, tabungan, atau deposito.
- 3) Memonitor proses *input register* dan *review* secara berkala atas permintaan dan pemberian buku, cek atau giro, bilyet dan kartu ATM atau pin.
- 4) Memantau penyelesaian pengaduan nasabah ke unit pengelolanya terkait produk dana atau jasa beserta transaksinya yang datang ke CS termasuk keluhan yang tidak dapat diselesaikan oleh CS yang memiliki dampak risiko reputasi BSI. Serta bertanggung jawab terhadap kesesuaian standar layanan dan standar penanganan komplain nasabah.
- 5) Memantau verifikasi dan validasi data nasabah atau calon nasabah dan memantau pelaksanaan analisis transaksi mencurigakan.

- 6) Memantau proses pengaktifan, perubahan, dan penutupan layanan *e-banking* non transaksional serta penanganan pengaduan lainnya terkait *e-banking* berikut memantau penyelesaiannya.
- 7) Mereview seluruh dokumen terkait pembukaan dan penutupan rekening.
- 8) Monitoring fisik premises.
- 9) Menjalankan prinsip APU dan PPT dalam bertransaksi.

d. *Teller*

- 1) Memantau pengendalian dan pengawasan serta bertanggung jawab terhadap pelayanan transaksi kas/tunai, pemindahan rekening, kliring, RTGS serta transaksi keuangan dalam dan luar negeri kepada nasabah sesuai dengan standar layanan yang ditetapkan.
- 2) Memantau aktivitas transaksi pembukaan pembiayaan KCP.
- 3) Memantau aktivitas penutupan rekening giro atau tabungan atau deposito.
- 4) Memantau pemeriksaan validitas dan verifikasi tanda tangan, slip dan validasi transaksi nasabah.
- 5) Melakukan otoritas terhadap transaksi pembayaran sesuai dengan batas kewenangannya.
- 6) Memantau penyelesaian keluhan nasabah khususnya keluhan yang tidak dapat diselesaikan oleh *teller* yang memiliki dampak risiko reputasi BSI.

- 7) Memantau aktivitas transaksi *Outgoing Transfer* (OTR) baik secara tunai, pemindahan, dan kliring.
- 8) Memantau transaksi jual beli *banknotes* fisik dan non fisik.
- 9) Melakukan pembukaan atau pencairan *voucher* transaksi unit operasional.
- 10) Menjalankan prinsip APU dan PPT dalam bertransaksi.

e. *Funding Sales*

- 1) Melakukan aktivitas penjualan produk dana dan layanan transaksional untuk mendukung pencapaian target DPK dan CASA.
- 2) Melakukan pembinaan hubungan bisnis untuk mendukung *cross/up selling* produk-produk BSI lainnya kepada nasabah *existing*.
- 3) Melakukan hubungan dan koordinasi aktivitas pemasaran dana oleh SCO dalam rangka mendukung pencapaian target bisnis cabang BSI.

f. *Customer Sales*

- 1) Melakukan penjualan produk pembiayaan *consumer* untuk mendukung pencapaian target ekspansi *consumer*.
- 2) Melakukan aktivitas promosi dan penjualan *Hasanah Card* untuk mendukung pencapaian target kartu pembiayaan.
- 3) Memproses verifikasi awal permohonan pembiayaan kartu untuk memastikan kapasitas dan kualitas pembiayaan kartu.
- 4) Melakukan *cross/up selling* kepada nasabah *existing*, khususnya nasabah institusi dan kerja sama lembaga dalam rangka mendukung pencapaian target bisnis.

## B. Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden penelitian bertujuan untuk menguraikan identitas responden yang menggambarkan kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian yang dilakukan. Karakteristik-karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari:

### 1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data mengenai jenis kelamin karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banjarbaru dapat dilihat pada tabel V berikut:

**Tabel V**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	22	55%
2.	Perempuan	18	45%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari tabel V diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 55%, sedangkan responden perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 45%.

### 2. Usia Responden

Data mengenai usia responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dibawah 20 tahun, 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan diatas 40

tahun. Adapun hasil analisis data mengenai usia karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru yang diambil sebagai responden sebagai berikut:

**Tabel VI**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Kategori Usia	Frekuensi	Persentase
1	Dibawah 20 tahun	1	2,5%
2	20-30 tahun	28	70%
3	31-40 tahun	8	20%
4	Diatas 40 tahun	3	7,5%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel VI tersebut dapat diketahui bahwa usia responden dalam penelitian ini dari usia dibawah 20 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, usia 20-30 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 70%, usia 31-40 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 20% dan diatas 40 tahun sebanyak 3 orang sebesar 7,5%.

### 3. Pendidikan Terakhir Responden

Data mengenai pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini berdasarkan tiga kategori, yaitu jenjang SMA, jenjang D3, dan jenjang S1. Hasil penelitian pendidikan karyawan BSI KC Banjarbaru yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

**Tabel VII**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Kategori Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	2	5%
2.	D3	1	2,5%
3.	S1	37	92,5%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel VII dapat diketahui bahwa latarbelakang pendidikan terakhir responden pada penelitian ini yaitu pendidikan terakhir karyawan dengan jenjang SMA sebanyak 2 orang atau sebesar 5%, sedangkan jenjang D3 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, dan jenjang S1 sebanyak 37 orang sebesar 92,5%.

#### 4. Masa Kerja Responden

Data mengenai masa kerja responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu kurang dari 5 tahun, 5-10 tahun, 11-20 tahun, dan lebih dari 20 tahun. Data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel VIII sebagai berikut:

**Tabel VIII**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Kategori Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	<5 tahun	18	45%

2.	5-10 tahun	13	32,5%
3.	11-20 tahun	7	17,5%
4.	>20 tahun	2	5%
	Total	40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel VIII diatas dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan sebagai responden pada penelitian ini dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 45%, antara 5-10 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 32,5%, antara 11-20 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 17,5%, dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 5%.

### C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menginterpretasikan distribusi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagi oleh peneliti. Adapun distribusi frekuensi jawaban setiap responden tentang pengaruh rotasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Banjarbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

#### 1. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Rotasi Kerja ( $X_1$ )

- a. Rotasi pekerjaan yang diterapkan pada perusahaan dapat mengurangi kejenuhan saya dalam bekerja ( $X_{1.1}$ )

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel IX dibawah ini:

**Tabel IX**  
**Tanggapan responden terhadap rotasi pekerjaan yang diterapkan pada perusahaan dapat mengurangi kejenuhan saya dalam bekerja**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	22	55%
2.	Setuju	9	22,5%
3.	Netral	6	15%
4.	Tidak Setuju	3	7,5%
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 55% responden menyatakan sangat setuju, sebesar 22,5% responden yang menyatakan setuju, sebesar 15% responden menyatakan netral, dan sebesar 7,5% responden menyatakan tidak setuju bahwa rotasi pekerjaan yang diterapkan pada perusahaan dapat mengurangi kejenuhan responden dalam bekerja.

- b. Rotasi pekerjaan membantu saya dalam mengetahui pekerjaan baru pada saat saya mengalami kebosanan pada pekerjaan sebelumnya (X<sub>1.2</sub>)

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel X dibawah ini:

**Tabel X**  
**Tanggapan responden terhadap rotasi pekerjaan membantu saya dalam mengetahui pekerjaan baru pada saat saya mengalami kebosanan pada pekerjaan sebelumnya**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	26	65%
2.	Setuju	8	20%
3.	Netral	5	12,5%
4.	Tidak Setuju	1	2,5%
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 65% responden menyatakan sangat setuju, sebesar 20% responden menyatakan setuju, sebesar 12,5% responden menyatakan netral, dan sebesar 2,5% responden menyatakan tidak setuju bahwa rotasi pekerjaan membantu responden dalam mengetahui pekerjaan baru pada saat responden mengalami kebosanan pada pekerjaan sebelumnya.

c. Rotasi pekerjaan bisa meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja ( $X_{1,3}$ )

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XI dibawah ini:

**Tabel XI**  
**Tanggapan responden terhadap rotasi pekerjaan bisa meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	27	67,5%
2.	Setuju	8	20%
3.	Netral	5	12,5%
4.	Tidak Setuju		
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 67,5% responden menyatakan sangat setuju, sebesar 20% responden menyatakan setuju, dan sebesar 12,5% responden menyatakan netral bahwa rotasi pekerjaan bisa meningkatkan kemampuan responden dalam bekerja.

d. Dengan adanya rotasi pekerjaan memberikan variasi pengalaman pada pekerjaan yang saya lakukan ( $X_{1.4}$ )

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XII dibawah ini:

**Tabel XII**  
**Tanggapan responden terhadap dengan adanya rotasi pekerjaan**  
**memberikan variasi pengalaman pada pekerjaan yang saya lakukan**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	24	60%
2.	Setuju	12	30%
3.	Netral	4	10%
4.	Tidak Setuju		
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 60% responden menyatakan sangat setuju, sebesar 30% responden menyatakan setuju, dan sebesar 10% responden menyatakan netral dengan adanya rotasi pekerjaan memberikan variasi pengalaman pada pekerjaan yang responden lakukan.

- e. Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan walaupun pindah ke divisi lain ( $X_{1,5}$ )

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XIII dibawah ini:

**Tabel XIII**  
**Tanggapan responden terhadap saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan walaupun pindah ke divisi lain**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	25	62,5%
2.	Setuju	12	30%
3.	Netral	3	7,5%
4.	Tidak Setuju		
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 62,5% responden menyatakan sangat setuju, sebesar 30% responden menyatakan setuju, dan sebesar 7,5% responden menyatakan netral bahwa responden bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan walaupun pindah ke divisi lain.

f. Rotasi kerja menempatkan saya pada bidang kemampuan yang saya miliki

(X<sub>1.6</sub>)

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XIV dibawah ini:

**Tabel XIV**  
**Tanggapan responden terhadap rotasi kerja menempatkan saya pada bidang kemampuan yang saya miliki**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	22	55%
2.	Setuju	7	17,5%
3.	Netral	11	27,5%
4.	Tidak Setuju		
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 55% responden menyatakan sangat setuju, sebesar 17,5% responden menyatakan setuju, dan sebesar 27,5% responden menyatakan netral rotasi kerja menempatkan responden pada bidang kemampuan yang responden miliki.

g. Setelah adanya rotasi pekerjaan saya sulit beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru ( $X_{1.7}$ )

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XV dibawah ini:

**Tabel XV**  
**Tanggapan responden terhadap setelah adanya rotasi pekerjaan saya sulit beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	6	15%
2.	Setuju	2	5%
3.	Netral	12	30%
4.	Tidak Setuju	15	37,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	5	12,5%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 15% responden menyatakan sangat setuju, sebesar 5% responden yang menyatakan setuju, sebesar 30% responden menyatakan netral, sebesar 37,5% responden menyatakan tidak setuju, dan sebesar 12,5% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa setelah adanya rotasi pekerjaan responden sulit beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru.

h. Lingkungan yang baru membuat saya lebih giat dalam bekerja (X<sub>1.8</sub>)

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XVI dibawah ini:

**Tabel XVI**  
**Tanggapan responden terhadap lingkungan yang baru membuat saya lebih giat dalam bekerja**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	24	60%
2.	Setuju	9	22,5%
3.	Netral	6	15%
4.	Tidak Setuju	1	2,5%
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 60% responden menyatakan sangat setuju, sebesar 22,5% responden yang menyatakan setuju, sebesar 15% responden menyatakan netral, sebesar 2,5% responden menyatakan tidak setuju bahwa lingkungan yang baru membuat responden lebih giat dalam bekerja.

## 2. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )

- a. Saya merasa tertekan dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan tepat waktu ( $X_{2.1}$ )

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XVII dibawah ini:

**Tabel XVII**  
**Tanggapan responden terhadap saya merasa tertekan dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan tepat waktu**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju		
2.	Setuju	9	22,5%
3.	Netral	8	20%
4.	Tidak Setuju	22	55%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 22,5% responden yang menyatakan setuju, sebesar 20% responden menyatakan netral, sebesar 55% responden menyatakan tidak setuju, dan sebesar 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa responden merasa tertekan dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan tepat waktu.

- b. Target perusahaan dan tuntutan tugas yang tinggi memberatkann tugas-tugas saya (X<sub>2.2</sub>)

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XVIII dibawah ini:

**Tabel XVIII**  
**Tanggapan responden terhadap target perusahaan dan tuntutan tugas yang tinggi memberatkann tugas-tugas saya**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	1	2,5%
2.	Setuju	4	10%
3.	Netral	3	7,5%
4.	Tidak Setuju	28	70%
5.	Sangat Tidak Setuju	4	10%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 2,5% responden menyatakan sangat setuju, sebesar 10% responden yang menyatakan setuju, sebesar 7,5% responden menyatakan netral, sebesar 70% responden menyatakan tidak setuju, dan sebesar 105% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa target perusahaan dan tuntutan tugas yang tinggi memberatkan tugas-tugas responden.

- c. Kurang adanya kepercayaan dan dukungan dari pimpinan pada saat menjalani tugas (X<sub>2.3</sub>)

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XIX dibawah ini:

**Tabel XIX**  
**Tanggapan responden terhadap kurang adanya kepercayaan dan dukungan dari pimpinan pada saat menjalani tugas**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju		
2.	Setuju		
3.	Netral	9	22,5%
4.	Tidak Setuju	25	62,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	6	15%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 22,5% responden menyatakan netral, sebesar 62,5% responden menyatakan tidak setuju, dan sebesar 15% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa kurang adanya kepercayaan dan dukungan dari pimpinan pada saat menjalani tugas.

d. Pimpinan saya tidak memberikan keleluasaan kepada saya untuk menjalankan suatu pekerjaan ( $X_{2,4}$ )

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XX dibawah ini:

**Tabel XX**  
**Tanggapan responden terhadap pimpinan saya tidak memberikan keluasaan kepada saya untuk menjalankan suatu pekerjaan**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju		
2.	Setuju		
3.	Netral	5	12,5%
4.	Tidak Setuju	29	72,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	6	15%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 12,5% responden menyatakan netral, sebesar 72,5% responden menyatakan tidak setuju, dan sebesar 15% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pimpinan responden tidak memberikan keluasaan kepada responden untuk menjalankan suatu pekerjaan.

- e. Saya dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas yang banyak walaupun harus lembur sampai malam sekalipun (X<sub>2.5</sub>)

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XXI dibawah ini:

**Tabel XXI**  
**Tanggapan responden terhadap saya dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas yang banyak walaupun harus lembur sampai malam sekalipun**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju		
2.	Setuju	4	10%
3.	Netral	5	12,5%
4.	Tidak Setuju	30	75%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 10% responden yang menyatakan setuju, sebesar 12,5% responden menyatakan netral, sebesar 75% responden menyatakan tidak setuju, dan sebesar 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa responden dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas yang banyak walaupun harus lembur sampai malam sekalipun.

- f. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan  
 (X<sub>2,6</sub>)

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XXII dibawah ini:

**Tabel XXII**  
**Tanggapan responden terhadap saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju		
2.	Setuju	3	7,5%
3.	Netral	12	30%
4.	Tidak Setuju	21	52,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	4	10%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 7,5% responden yang menyatakan setuju, sebesar 30% responden menyatakan netral, sebesar 52,5% responden menyatakan tidak setuju, dan sebesar 10% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa responden merasakan antara responden dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

### 3. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- a. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XXIII dibawah ini:

**Tabel XXIII**  
**Tanggapan responden terhadap saya mampu menyelesaikan pekerjaan**  
**sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	33	82,5%
2.	Setuju	6	15%
3.	Netral	1	2,5%
4.	Tidak Setuju		
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 82,5% responden yang menyatakan sangat setuju, sebesar 15% responden menyatakan setuju, dan sebesar 2,5% responden menyatakan netral bahwa responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

- b. Dalam keadaan tertentu saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XXIV dibawah ini:

**Tabel XXIV**  
**Tanggapan responden terhadap dalam keadaan tertentu saya bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	28	70%
2.	Setuju	10	25%
3.	Netral	2	5%
4.	Tidak Setuju		
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 70% responden yang menyatakan sangat setuju, sebesar 25% responden menyatakan setuju, dan sebesar 5% responden menyatakan netral bahwa dalam keadaan tertentu responden bersedia untuk bekerja lembur untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal.

- c. Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap nasabah saya selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, dan Sapa)

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XXV dibawah ini:

**Tabel XXV**  
**Tanggapan responden terhadap dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap nasabah saya selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, dan Sapa)**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	32	80%
2.	Setuju	8	20%
3.	Netral		
4.	Tidak Setuju		
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 80% responden yang menyatakan sangat setuju dan sebesar 20% responden menyatakan setuju bahwa dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap nasabah responden selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, dan Sapa).

d. Pimpinan tidak pernah menegur saya tentang hasil pekerjaan saya

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XXVI dibawah ini:

**Tabel XXVI**  
**Tanggapan responden terhadap pimpinan tidak pernah menegur saya**  
**tentang hasil pekerjaan saya**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	14	35%
2.	Setuju	7	17,5%
3.	Netral	9	22,5%
4.	Tidak Setuju	9	22,5%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2,5%
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 35% responden yang menyatakan sangat setuju, sebesar 17,5% responden menyatakan setuju, sebesar 22,5% responden menyatakan netral, sebesar 22,5% responden menyatakan tidak setuju, dan sebesar 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa pimpinan tidak pernah menegur responden tentang hasil pekerjaan responden.

e. Saya berfikir cepat dan cermat dalam memecahkan masalah pekerjaan

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XXVII dibawah ini:

**Tabel XXVII**  
**Tanggapan responden terhadap saya berfikir cepat dan cermat dalam memecahkan masalah pekerjaan**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	28	70%
2.	Setuju	9	22,5%
3.	Netral	2	5%
4.	Tidak Setuju	1	2,5%
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 70% responden yang menyatakan sangat setuju, sebesar 22,5% responden menyatakan setuju, sebesar 5% responden menyatakan netral , dan sebesar 2,5% responden menyatakan tidak setuju bahwa responden berfikir cepat dan cermat dalam memecahkan masalah pekerjaan.

- f. Saya membantu memberikan pelatihan terhadap karyawan baru walaupun tidak diminta

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XXVIII dibawah ini:

**Tabel XXVIII**  
**Tanggapan responden terhadap saya membantu memberikan pelatihan terhadap karyawan baru walaupun tidak diminta**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	26	65%
2.	Setuju	8	20%
3.	Netral	6	15%
4.	Tidak Setuju		
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 65% responden yang menyatakan sangat setuju, sebesar 20% responden menyatakan setuju, dan sebesar 15% responden menyatakan netral bahwa responden membantu memberikan pelatihan terhadap karyawan baru walaupun tidak diminta.

g. Saya mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XXIX dibawah ini:

**Tabel XXIX**  
**Tanggapan responden terhadap saya mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	27	67,5%
2.	Setuju	11	27,5%
3.	Netral	2	5%
4.	Tidak Setuju		
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 67,5% responden yang menyatakan sangat setuju, sebesar 27,5% responden menyatakan setuju, dan sebesar 5% responden menyatakan netral bahwa responden mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.

- h. Saya datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XXX dibawah ini:

**Tabel XXX**  
**Tanggapan responden terhadap saya datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	30	75%
2.	Setuju	9	22,5%
3.	Netral	1	2,5%
4.	Tidak Setuju		
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 75% responden yang menyatakan sangat setuju, sebesar 22,5% responden menyatakan setuju, dan sebesar 2,5% responden menyatakan netral bahwa responden datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai.

- i. Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XXXI dibawah ini:

**Tabel XXXI**  
**Tanggapan responden terhadap saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	22	55%
2.	Setuju	9	22,5%
3.	Netral	7	17,5%
4.	Tidak Setuju	2	5%
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 55% responden yang menyatakan sangat setuju, sebesar 22,5% responden menyatakan setuju, sebesar 17,5% responden menyatakan netral, dan sebesar 5% responden menyatakan tidak setuju bahwa responden pulang dari tempat kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.

j. Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel XXXII dibawah ini:

**Tabel XXXII**  
**Tanggapan responden terhadap saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja**

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	28	70%
2.	Setuju	9	22,5%
3.	Netral	3	7,5%
4.	Tidak Setuju		
5.	Sangat Tidak Setuju		
Total		40	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa sebesar 70% responden yang menyatakan sangat setuju, sebesar 22,5% responden menyatakan setuju, dan sebesar 7,5% responden menyatakan netral bahwa responden tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja.

#### **D. Pengujian Hipotesis**

##### 1. Uji Instrumen

###### a. Uji Validitas

Menurut Umar (2011, hal. 166) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Dalam penelitian ini uji validitas dengan bantuan program *SPSS 25 for*

*windows*. Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor indikator dengan jumlah skor total. Valid tidaknya butir item pertanyaan variabel dapat dilihat dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Menentukan besarnya nilai rtabel untuk  $df = n - 2$ , dalam penelitian ini  $df = 40 - 2 = 38$  dengan tingkat signifikan 5% sehingga diperoleh  $rtabel = 0,320$ . Jika  $rhitung >$  dari  $rtabel$  maa item pertanyaan dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $rhitung <$  dari  $rtabel$  maa item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

**Tabel XXXIII**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item	Nilai R- hitung	Nilai R- tabel	Keterangan
Rotasi Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,891	0,320	Valid
	2	0,862	0,320	Valid
	3	0,857	0,320	Valid
	4	0,855	0,320	Valid
	5	0,831	0,320	Valid
	6	0,884	0,320	Valid
	7	0,435	0,320	Valid
	8	0,900	0,320	Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,544	0,320	Valid
	2	0,871	0,320	Valid

	3	0,776	0,320	Valid
	4	0,649	0,320	Valid
	5	0,669	0,320	Valid
	6	0,661	0,320	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,685	0,320	Valid
	2	0,628	0,320	Valid
	3	0,771	0,320	Valid
	4	0,524	0,320	Valid
	5	0,699	0,320	Valid
	6	0,755	0,320	Valid
	7	0,777	0,320	Valid
	8	0,746	0,320	Valid
	9	0,643	0,320	Valid
	10	0,662	0,320	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Pada tabel XXXIII diatas dapat disimpulkan bahwa butir item pernyataan variabel dinyatakan seluruhnya valid, karena nilai rhitung masing-masing pernyataan nilainya lebih besar dari rtabel sebesar 0,320.

### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010, hal. 137) uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dengan bantuan *program SPSS 25 for windows* uji penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Rumus *Cronbach Alpha* dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel atau tidak. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan rumus ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$  (Siregar, 2010, hal. 175).

**Tabel XXXIV**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Rotasi Kerja ( $X_1$ )	0,906	Reliabel
Stres Kerja ( $X_2$ )	0,775	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,832	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Pada tabel XXXIV diatas dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan instrumen mempunyai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  yaitu, rotasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,906, stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,775, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,832.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh dari penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel XXXV**  
**Hasil Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37771158
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.082
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan normal apabila nilai signifikan (lebih besar sama dengan)  $\geq 0,05$ . Pada tabel 4.31 tersebut menunjukkan bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,062. Oleh karena itu nilai sig  $0,062 \geq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa residual berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pada penelitian ini uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* melebihi nilai 10 dan *tolerance* dibawah 0,1 maka variabel tersebut memiliki multikolinearitas yang tinggi. (Ghozali, 2005, hal. 92)

**Tabel XXXVI**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	31,269	3,753		8,332	,000		
	Rotasi Kerja	,616	,112	,724	5,507	,000	,855	1,169
	Stres Kerja	-,505	,199	-,334	-2,541	,015	,855	1,169

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel XXXVI diatas menunjukkan bahwa dari hasil uji multikolinearitas, yaitu semua variabel independen memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  dan nilai *VIF*  $\leq 10$ . Dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidasmamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel XXXVII**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.900	1.874		2.081	.044
	Rotasi Kerja	-.105	.056	-.313	-1.878	.068
	Stres Kerja	.182	.099	.305	1.829	.076

a. Dependent Variable: ABS\_UT

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program *SPSS for windows* versi 25 terlihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  dengan nilai variabel rotasi kerja (0,068) dan variabel stres kerja (0,076). Kedua variabel tersebut memiliki nilai sig. > 0,05 dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi pelanggaran heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Variabel-variabel penelitian ini dapat dinyatakan dengan model sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ .

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan program SPSS diperoleh *output* regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel XXXVIII**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	31.269	3.753		8.332	.000
	Rotasi Kerja	.616	.112	.724	5.507	.000
	Stres Kerja	-.505	.199	-.334	-2.541	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Dari tabel XXXVIII berikut dapat diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 31,269 + 0,616X_1 - 0,505X_2$$

Interpretasi model:

- 1) Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 31,269 menyatakan bahwa jika variabel rotasi kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) dianggap nol, maka variabel kinerja karyawan adalah 31,269.
- 2) Koefisien regresi rotasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,616 menyatakan bahwa jika variabel rotasi kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satuan, sementara variabel stres kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan, maka akan menyebabkan kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,616.
- 3) Koefisien regresi stres kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,505 menyatakan bahwa jika variabel stres kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satuan, sementara variabel rotasi kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan, maka akan menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,505.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi ditunjukkan oleh angka *Adjusted R Square* dalam *model summary* yang dihasilkan oleh program. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

**Tabel XXXIX**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 <sup>a</sup>	.452	.423	3.468

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Rotasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil *output* pada tabel *model summary* dapat disimpulkan bahwa variabel rotasi kerja dan stres kerja dapat menerangkan sebanyak 42,3% terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

##### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan melihat pada output Uji Anova. Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  atau nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel

independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah hasil pengolahan Uji F dengan menggunakan SPSS 25 yaitu:

**Tabel XL**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.452	2	183.726	15.278	.000 <sup>b</sup>
	Residual	444.948	37	12.026		
	Total	812.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Rotasi Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel XL diatas dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  menunjukkan angka 15,278 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,24 dengan taraf signifikan 0,000 (lebih kecil sama dengan)  $\leq 0,05$ . Hal ini menunjukkan secara simultan (bersama-sama) variabel rotasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru.

c. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependennya dengan tingkat kepercayaan 95% atau *level of significancy* sebesar 0,5% dan *degree of freedom* ( $dk$ ) =  $n - k$  maka diperoleh nilai t, dengan membandingkan antara nilai  $T_{tabel}$  dengan nilai  $T_{hitung}$  maka apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependen. Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependen. Uji T dalam penelitian ini juga

dilakukan berdasarkan probabilitas jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan apabila nilai sig > 0,05 maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan ditolak.

**Tabel XLI**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	31.269	3.753		8.332	.000
	Rotasi Kerja	.616	.112	.724	5.507	.000
	Stres Kerja	-.505	.199	-.334	-2.541	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Pengolahan Data SPSS 25

Tabel XLI diatas menunjukkan hasil uji t yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu  $X_1$  rotasi kerja dan  $X_2$  stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru. Berdasarkan hasil uji t diatas, maka ditarik kesimpulan:

1) Rotasi Kerja ( $X_1$ )

Nilai  $T_{hitung}$  variabel rotasi kerja adalah 5,507 dan nilai  $T_{tabel}$  2,024 maka  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $5,507 > 2,024$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa  $X_1$  rotasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika rotasi kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat. Dan sebaliknya, jika rotasi kerja rendah, maka kinerja akan menurun.

## 2) Stres Kerja ( $X_2$ )

Nilai  $T_{hitung}$  variabel stres kerja adalah -2,541 dan nilai  $T_{tabel}$  2,024 maka  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (-2,541 > 2,024) dengan tingkat signifikan ( $0,015 < 0,05$ ). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa  $X_2$  stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika stres kerja tinggi, maka kinerja akan menurun. Dan sebaliknya, jika stres kerja rendah, maka kinerja akan meningkat.

## E. Pembahasan

1. Pengaruh rotasi kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BSI KC Banjarbaru.

Berdasarkan tabel XL nilai  $F_{hitung}$  menunjukkan angka 15,278 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,24 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan secara simultan variabel rotasi kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Sam Cay dan Okta Setyo Arbian (2020, hal. 89) yang berjudul pengaruh stres kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan, menunjukkan bahwa rotasi kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,307 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,15 ( $22,307 > 3,15$ ) dan tingkat signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ).

2. Pengaruh rotasi kerja dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BSI KC Banjarbaru.

Berdasarkan tabel XLI nilai  $T_{hitung}$  variabel rotasi kerja sebesar 5,507 lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  2,024 maka  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $5,507 > 2,024$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa  $X_1$  rotasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika rotasi kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat. Dan sebaliknya, jika rotasi kerja rendah, maka kinerja akan menurun.

Hal ini senada dengan pernyataan Kaymaz (2010, hal. 71) bahwa rotasi kerja diperkirakan dapat memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas kerja yang tertinggi ketika penambahan dan pengkayaan pekerjaan secara bersamaan dapat diterapkan untuk mendesain suatu sistem kerja yang sesuai. Karena sebagian besar menganggap rotasi kerja mampu diterima sebagai metode yang efektif untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kepuasan kerja yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Taufikur Rahman dan Siti Solikhah (2016, hal. 43) yang berjudul analisis pengaruh rotasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah, menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $T_{hitung}$  4,582 dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).

Hal ini sesuai dengan kenyataan di lapangan yang diketahui melalui wawancara pribadi kepada Bapak Muhammad Yunie selaku Branch Manager BSI KC Banjarbaru yang telah peneliti lakukan pada tanggal 06 Juni 2022. BSI KC

Banjarbaru memberlakukan rotasi kerja secara berkala, biasanya setiap 2-3 tahun masa kerja setiap karyawan. Selain berdasarkan masa kerja karyawan, rotasi kerja juga dilakukan berdasarkan kinerja dan prestasi setiap karyawan. Tujuan diberlakukannya rotasi kerja agar menambah pengetahuan dan pengalaman seorang karyawan, meningkatkan kinerja, dan agar terhindar dari kejenuhan atau stres dalam bekerja serta menghindari FRAUD.

Berdasarkan tabel XLI nilai  $T_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar -2,541 lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  2,024 ( $-2,541 > 2,024$ ) dengan nilai signifikan ( $0,015 < 0,05$ ). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika stres kerja tinggi, maka kinerja akan menurun. Dan sebaliknya, jika stres kerja rendah, maka kinerja akan meningkat.

Hal ini senada dengan pendapat Hasibuan (2012, hal. 204) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Hartono dan Arif (2020, hal. 84) yang berjudul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara, menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar -6,245 lebih besar daripada nilai  $T_{tabel}$  1,972 ( $-6,245 > 1,972$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

Hal ini sesuai dengan kenyataan di lapangan yang diketahui melalui wawancara pribadi kepada Bapak Muhammad Yunie selaku Branch Manager BSI KC Banjarbaru yang telah peneliti lakukan pada tanggal 06 Juni 2022. Pernah terjadi seorang karyawan BSI KC Banjarbaru mengalami stres kerja, yang ditandai dengan penurunan kinerja yang dilihat dari data penilaian kinerja. Dalam mengatasi hal tersebut BSI KC Banjarbaru melakukan pendekatan kepada karyawan untuk mencari jalan keluar terbaik agar kinerja karyawan tersebut kembali normal bahkan meningkat.