

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja dan stres kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,278 > 3,24$ ) dan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Hasil uji secara parsial (Uji T) adalah sebagai berikut:
  - a. Variabel rotasi kerja ( $X_1$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $5,507 > 2,024$ ) dengan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).
  - b. Variabel stres kerja ( $X_2$ ), berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $-2,541 > 2,024$ ) dengan tingkat signifikansi ( $0,015 < 0,05$ ).

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru perlu menerapkan rotasi kerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Dengan adanya rotasi kerja yang rutin,

berkelanjutan, dan sesuai waktu yang telah ditetapkan, diharapkan karyawan lebih meningkatkan kinerja dan juga karyawan akan lebih cakap dan terampil tidak hanya dalam satu bidang pekerjaan, melainkan beberapa bidang pekerjaan.

2. Bank Syariah Indonesia KC Banjarbaru diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja sehingga emosi karyawan lebih terkontrol.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel independen berdasarkan isu-isu yang tengah terjadi, sehingga diharapkan ada hal-hal yang baru pada penelitian selanjutnya.