

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Bank Rakyat Indonesia (BRI) berdiri pertama kali di Purwokerto Jawa Tengah dengan nama *Hulp-en Spaabank der Islandsche Besruurs Abtenaren* (Bank bantuan dan simpanan milik kaum priyayi yang berkebangsaan Indonesia/pribumi). Berdiri pada tanggal 16 Desember 1895 yang didirikan oleh Raden Aria Wirjaatmaja yang selanjutnya diperingati sebagai hari lahirnya BRI.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) sejak berdirinya tahun 1895 yang berdasarkan pelayanan kepada masyarakat kecil hingga sekarang masih tetap konsisten dengan pemberian fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat, Bank Rakyat Indonesia membuka dua unit usaha dengan sistem bunga dan bagi hasil.

Pada awalnya bank-bank syariah masih kesulitan untuk melakukan gerak dikarenakan undang-undang perbankan yang ada yaitu Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, belum memberikan landasan hukum yang kuat bagi operasional bank syariah di Indonesia. Namun kemudian pada tahun 1998 dikeluarkan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 maka hal ini membawa angin segar dan landasan hukum bagi berdirinya bank syariah. Dengan adanya Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 maka lahirlah bank syariah yang lain setelah Bank Muamalat Indonesia termasuk Bank Rakyat Indonesia yang membuka unit usaha syariah.

Pada tanggal 7 Desember 2001 sesuai SK Nokep: S 74 Dir/PPP/12/2001 maka lahirlah Bank Rakyat Indonesia Syariah yang mempunyai legalitas dibawah Bank Rakyat Indonesia. Bank BRI Syariah lahir dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat yang

ingin bertransaksi di perbankan yang berdasarkan pada nilai-nilai syariah. BRI Syariah dibentuk mengacu dan berlandaskan aturan-aturan hukum sebagai berikut:

1. Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 yang telah diubah menjadi Undang-Undang No. 10 Tahun 1998.
2. Undang-Undang No. 23 Tahun 1992 tentang Bank Indonesia
3. Peraturan Bank Indonesia (PBI) No. 4/1/PBI/2002 tanggal 27 Maret 2002 tentang perubahan kegiatan usaha bank umum konvensional menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah dan pembukaan kantor bank berdasarkan prinsip syariah oleh bank umum konvensional.
4. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) luar biasa PT. BRI (Persero) tanggal 27 Juni 2001
5. SK DIR BRI No. Kep : S.74 DIR/PPP/12/2001 tanggal 7 Desember 2001 tentang operasional unit usaha syariah PT. BRI (Persero)
6. SK DIR BRI No. Kep : S.75 DIR/PPP/12/2001 tanggal 7 Desember 2001.

Aktivitas PT. Bank BRISyariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRISyariah (proses spin off-) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank BRISyariah.

B. Visi Misi Bank BRI Syariah

Visi BRI Syariah

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

Misi BRI Syariah

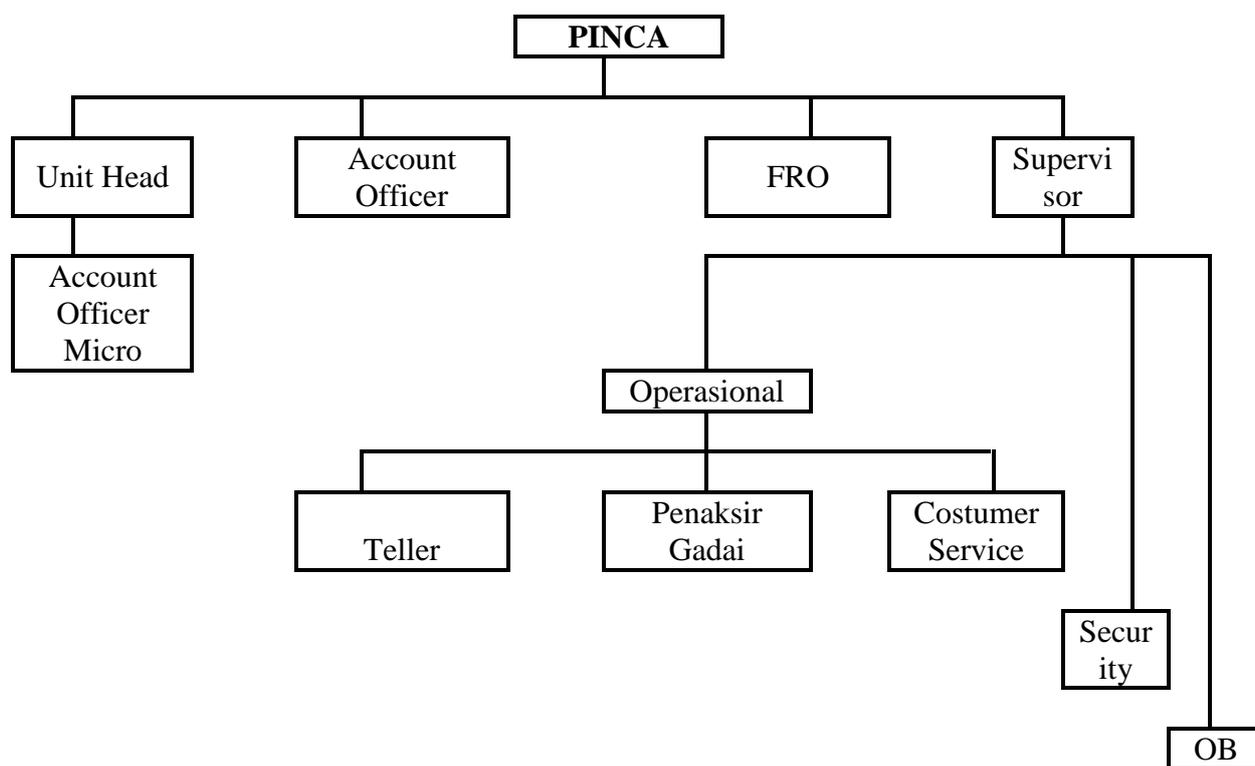
- Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran.

C. Struktur Organisasi PT. Bank BRISyariah., Tbk KC A. Rifai Palembang

NO	NAMA	JOB
1	RULLY RISTIAWAN	PEMIMPIN CABANG
2	THOHIR AJI CAKSONO	MANAGER MARKETING
3	ANANDA RIFQI ABDURRAHMAN	ACCOUNT OFFICER
4	IDRIHANSYA	ACCOUNT OFFICER
5	M. IRFAN JULIANSYAH	RA
6	FIKRI JULIANSYAH	FRSH
7	ACHMAD SHALEH	RA
8	DWI CAHYADI	ACCOUNT OFFICER
9	R.A INDAH EVERIANA	ACCOUNT OFFICER
10	LIAUW LAY SUAN	FUNDING & RELATIONSHIP OFFICER
11	ERIX JUNITRA	ACCOUNT OFFICER
12	RENINTA DESTIANA	ACCOUNT OFFICER
13	SITI ZAHARA WINDIYANI	FUNDING & RELATIONSHIP OFFICER
14	SEILVIANA	MICRO MARKETING MANAGER
15	HELLA BRITANIA ARTA	AREA SUPPORT
16	AIDIL FITDARISMAN	MCO OFFICER

17	ATIKA DARA RUSTIA	ACCOUNT OFFICER MICRO
18	SUBARNA	UNIT HEAD
19	BAMBANG SUMANTRI	ACCOUNT OFFICER MICRO
20	EKA KURNIAWAN	ACCOUNT OFFICER MICRO
21	ANDI SAPUTRA	ACCOUNT OFFICER MICRO
22	AKMAL APRIADI	FINANCING SUPPORT MANAGER
23	DINI MURYANI	FINANCING ADMINISTRATION
24	MAHARANI	FINANCING ADMINISTRATION
25	SAPTA RAHARJA	ACCOUNT OFFICER NPF
26	FUTRI MAYASARI	ACCOUNT OFFICER
27	KRISWANTO	ACCOUNT OFFICER
28	AGUNG PERDANA	ACCOUNT OFFICER
29	THAMRIN ALI SIDIQ	PENAKSIR EMAS
30	YULLEIMAS VERRA	OPERATION & SERVICE MANAGER
31	HANIFAH	BRANCH OPERATION SUPERVISOR
32	NORMA HARIATY	GENERAL AFFAIR
33	PRATIWI GUSTI MEGA WATI	TELLER
34	QONITAH JANNAH AIZA	TELLER
35	DHETA ARIANTO	BACK OFFICE
36	FILZA IZZATI	CUSTOMER SERVICE
37	WELLY INDENE KURNIA	CUSTOMER SERVICE
38	RIZQI SEPTIANI	BRANCH ADMIN
39	JEANESIA PRATIWI EDWARD	FUNDING & RELATIONSHIP OFFICER
40	ABDUL ROHMAN	COLLECTION OFFICER
41	RANI BUANA SARI	ACCOUNT OFFICER
42	RIKA APRIYANTI	ACCOUNT OFFICER MICRO
43	BAMBANG SANTOSO	ACCOUNT OFFICER
44	ARI DERMAWAN	ACCOUNT OFFICER MICRO
45	IMAN AKBAR AULIA	ACCOUNT OFFICER
46	ASTRI MALINDA	ACCOUNT OFFICER
47	ARAL LASA J	FUNDING & RELATIONSHIP OFFICER
48	RANI SELVIANA	ACCOUNT OFFICER
49	RISKI HERU	SECURITY

Tabel 4.1 Struktur Organisasi Bank BRI Syariah KC A. Rivai



D. Tugas dan Tanggung Jawab

- Pimpinan Cabang (Pinca)

1. Melakukan pertanggung jawaban operasional dan financial kantor cabang pembantu.
2. Melaksanakan misi kantor cabang pembantu secara keseluruhan.
3. Mengelola pelaksanaan sistem dan prosedur.
4. Merencanakan, mengembangkan, melaksanakan,serta mengelola layanan unggul kepada nasabah

5. Mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok, fungsi serta kegiatannya

- **Sales Officer (SO)**

Melakukan proses marketing untuk segmen konsumen.

- **Account Officer (AO)**

Bertanggung jawab atas program-program marketing sekaligus memasarkan produk-produk consumer.

- **Supervisor Pelayanan (SPV)**

1. Mengkoordinir kegiatan pelayanan dan transaksi operasional teller dan customer service sehingga kebutuhan nasabah dapat terpenuhi dan tidak ada transaksi yang tertunda penyelesaiannya untuk mencapai service excellent (Implementasi Fungsi Service Profider.

2. Membina dan melatih teller dan Customer Service agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

3. Bertanggung jawab terhadap kebersihan lingkungan kerja terutama halaman, banking hall dan area kerja Teller, Customer Service dan area front office lainnya, seperti tempat duduk nasabah, tempat aplikasi dan brosur.

4. Mengelola operasional teller dan customer service Kantor Cabang Pembantu.

5. Melakukan koordinasi internal dan eksternal perusahaan khususnya yang terkait dengan operasional front office Kantor Cabang Pembantu.

6. Melakukan sosialisasi kepada Teller dan Customer Service serta pihak terkait lainnya dalam rangka implementasi kebijakan dan aturan yang berlaku untuk setiap layanan operasi front office di Kantor Cabang Pembantu.

- **Relationship Officer (RO)**

Menagih pembayaran pada nasabah dengan cara terjun langsung ke lapangan.

- **Teller**

1. Melayani nasabah untuk transaksi setor dan penarikan tunai dan non tunai serta transaksi lainnya sesuai aturan yang ditetapkan untuk mencapai service excellent – Implementasi fungsi Service Profider.
2. Melaksanakan dan bertanggung jawab atas transaksi operasional tunai dan non tunai yang diprosesnya berdasarkan instruksi nasabah dan kebijakan serta aturan yang telah ditetapkan.
3. Memperhatikan dan menjaga kebersihan lingkungan kerja terutama counter teller dan kondisi kasanah.
4. Memahami produk dan layanan yang diberikan terkait dengan operasi teller.
5. Melaksanakan dan bertanggung jawab kepada supervisor dalam rangka implementasi kebijakan dan aturan yang berlaku untuk setiap layanan operasi front office di Kantor Cabang Pembantu.
6. Sebagai bagian dari Tim Operasi yang harus dapat bekerjasama dan mengikuti pelatihan dalam mewujudkan Team Work yang solid dan komunikasi yang efektif di operasional Kantor Cabang Pembantu.

- **Customer Service (CS)**

1. Melayani nasabah dengan cara memberikan informasi produk dan layanan serta melaksanakan transaksi operasional sesuai dengan kewenangannya, berdasarkan instruksi nasabah dan kebijakan serta aturan yang telah ditetapkan, menangani keluhan nasabah serta memahami produk layanan yang diberikan terkait dengan operasi layanan Customer Service.
2. Melaksanakan dan bertanggung jawab kepada supervisor dan berkoordinasi secara prokatif dengan karyawan lainnya dalam rangka implementasi kebijakan dan aturan yang berlaku untuk setiap layanan operasi front office di Kantor Cabang Pembantu.

3. Melayani nasabah dalam pembukaan dan penutupan rekening serta transaksi lainnya sesuai aturan yang ditetapkan untuk mencapai service excellent (Implementasi Fungsi Service Profider).

- **UMS Head**

Bertanggung jawab atas program-program marketing untuk segmen bisnis mikro dan sekaligus bertanggung jawab terhadap SDM yang menjadi sub ordinatnya baik dari segi bisnis maupun administrasi.

- **Penaksir Gadai**

Bertugas untuk melakukan operasional gadai. Mulai dari menaksir barang jaminan, melihat dan meneliti keaslian barang jaminan serta menjaga barang jaminan dalam khasanah. Selain itu penaksir gadai juga bertugas memberikan surat peringatan lelang kepada nasabah jika sudah jatuh tempo dan nasabah belum melunasinya.

E. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	25	52
	Perempuan	23	48
	Total	48	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 25 orang (52%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang (48%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Bank BRI Syariah KC A.Rivai Palembang yang lebih dominan adalah yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan	
		Frequency	Percent
Valid	SMA	3	6,3
	D3	14	29,2
	S1	20	41,6
	S2	9	18,8
	S3	2	4,1
	Total	68	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang lulusan SMA berjumlah 3 orang (6,3), Diploma 3 berjumlah 14 orang (29,2%). Dan lulusan S1 adalah 20 orang (41,6%) dan lulusan S2 9 orang (18,8%) dan lulusan S3 adalah 2 orang (4,1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bank BRI Syariah KC A.Rivai Palembang adalah lulusan S1.

c. Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

		Usia	
		Frequency	Percent
Valid	< 30 tahun	13	27,1
	30-40 tahun	20	41,6
	40-50 tahun	15	31,3
	>50 tahun	0	0
Total		48	100,0

Sumber: Data diolah, 2020

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 48 responden, yang berusia < 30 tahun sebanyak 13 orang (27,1%), 30-40 tahun sebanyak 20 orang (41,6%), 40-50 tahun sebanyak 15 orang (31,3%). Artinya pada penelitian ini sebagian besar responden berusia < 30 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang lama bekerja responden yang dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4.4

Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja	
		Frequency	Percent
Valid	<3 tahun	10	20,8
	3-5 tahun	29	60,4
	5-8 tahun	9	18,8
	>8 tahun	0	0
Total		48	100,0

Sumber: Data diolah, 2019

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 48 responden, yang lama bekerja < 3 tahun sebanyak 10 orang (20,8%), 3-5 tahun sebanyak 29 orang (60,4%), 5-8 tahun lebih

sebanyak 9 orang (18,8%) dan >8 tahun adalah 0. Artinya pada penelitian ini sebagian besar responden telah lama bekerja selama 3-5 tahun.

F. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keasahan dari setiap pertanyaan dari indikator. Uji validitas digunakan untuk mengukur saha atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, Pearson Correlation (r_{hitung}) $>r_{tabel}$ maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai Pearson Correlation $<r_{tabel}$ item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikasi $< 0,05$. Nilai r_{tabel} diperoleh dari *degree of freedom* atau df yaitu $n-2$. Hasil pengujian validitas menggunakan SPSS 15 pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.5

Uji Validitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas				
Variabel	Item Pertanyaan	Person <i>Correlative</i>	r_{tabel} (- 5%)	Hasil Validitas
Lingkungan Kerja (X1)	(X1) 1	0,812	0,2845	Valid
	(X1) 2	0,694	0,2845	Valid
	(X1) 3	0,713	0,2845	Valid
	(X1) 4	0,625	0,2845	Valid
	(X1) 5	0,293	0,2845	Valid
Stres Kerja (X2)	(X2) 1	0,554	0,2845	Valid
	(X2) 2	0,664	0,2845	Valid
	(X2) 3	0,501	0,2845	Valid
	(X2) 4	0,504	0,2845	Valid
	(X2) 5	0,391	0,2845	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	(Y)1	0,355	0,2845	Valid
	(Y)2	0,406	0,2845	Valid
	(Y)3	0,463	0,2845	Valid
	(Y)4	0,485	0,2845	Valid
	(Y)5	0,291	0,2845	Valid

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang dijadikan alat ukur valid, tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh r_{hitung} memiliki nilai $> r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $= 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrument penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Cronbach alpha $> 0,6$). Hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 15 pada penelitian ini dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X1)	0,781	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,744	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,697	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh variable Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan reliabel. Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* $>$ dari nilai *alpha* 0,6.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal¹. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov. Berikut hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97849211
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,129
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,897
Asymp. Sig. (2-tailed)		,397

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, terlihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,397 dan di atas nilai signifikan 0,05 dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal. Melalui hasil uji normalitas yang dilakukan, maka dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

a. Uji Multikolinieritas

¹ Ghozali, 2011

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi multikolonieritas yang dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1.

Berikut hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,057	,590		6,876	,000		
	LingkunganKerja	,137	,096	,212	1,426	,161	,960	1,041
	StresKerja	-,040	,127	-,047	-,317	,753	,960	1,041

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas, terlihat bahwa nilai *Tolerance* dan nilai VIF dari masing-masing variabel adalah sama. Nilai *Tolerance* sebesar 0,960 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,041 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya > 0,05.²

²Ibid

Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,057	,590		6,876	,000
	LingkunganKerja	,137	,096	,212	1,426	,161
	StresKerja	-,040	,127	-,047	-,317	,753

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan kerja $0,161 > 0,05$ dan nilai signifikan pada variabel Stres Kerja $0,753 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap dua variabel independen tersebut.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai hubungan linier atau tidak. Tes ini jarang digunakan dalam beberapa studi karena model biasanya dibangun atas dasar studi teoritis bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah linier.

Berikut hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * LingkunganKerja	Between Groups	(Combined)	1,033	10	,103	1,263	,286
		Linearity	,167	1	,167	2,040	,162
		Deviation from Linearity	,866	9	,096	1,176	,338
	Within Groups		3,026	37	,082		
	Total		4,059	47			

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikan linearity sebesar 0,338 yang mana $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variable Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terdapat hubungan linear.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antar dua variabel atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, \dots X_n$) dengan variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing berpengaruh positif atau negatif. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer *SPSS For Windows Release 15,0*. Berikut hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,657	,487		3,400	,001
	LingkunganKerja	,320	,121	,371	2,657	,011
	StresKerja	,324	,129	,352	2,520	,015

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.11 , dapat diketahui rumusnya sebagai berikut :

$$Y = 1,657 + 0,320 X_1 + 0,324 X_2 + e$$

$$Y = 1,657 + 0,320 X_1 + 0,324 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Jika nilai variabel X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (stres kerja) adalah konstan atau sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,320.
- b. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,320. Tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya apabila variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,320. Demikian sebaliknya.
- c. Nilai koefisien variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,324. Tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang artinya apabila variabel stres kerja secara parsial

berpengaruh maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,324. Demikian sebaliknya.

Tabel 4.12

Uji Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (R²)

4. Uji Korelasi dan Koefisien Determinan (r dan R²)

Uji Korelasi (r) digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara 2 variabel atau lebih. Tinggi rendahnya derajat keeratan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasinya.

Uji Koefisien Determinan (R²) bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan stress kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dalam bentuk persentase. Berikut hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,411	,385	,21208

a. Predictors: (Constant), StresKerja, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.12, dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 0,641. Dari penafsiran terhadap koefisien korelasi tersebut dapat diketahui bahwa terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinan R Square (R²) sebesar 0,441 atau (44%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 44% dan sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji apakah dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat pada Bank BRI Syariah. Berikut hasil dari uji parsial (uji t) dijelaskan pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,657	,487		3,400	,001
	LingkunganKerja	,320	,121	,371	2,657	,011
	StresKerja	,324	,129	,352	2,520	,015

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Uji Parsial (Uji t)

Sumber : Data Diolah, 2020

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat diketahui dengan cara membandingkan t-hitung dengan t-tabel, t-tabel dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$t\text{-tabel} = t_{/2;n-k-1}$$

$$t\text{-tabel} = (0,05/2 ; 48-2-1)$$

$$t\text{-tabel} = (0,025;45)$$

kemudian dicari pada distribusi nilai t-tabel maka ditemukan nilai t-tabel sebesar 2,014.

- 1) Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t-hitung dari lingkungan kerja (X1) sebesar $2,657 > 2,014$ dan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2) Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai nilai t-hitung dari stress kerja (X2) sebesar $2,520 > 2,014$ dan nilai signifikan $0,024 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat pada Bank BRI Syariah Berikut hasil dari uji simultan (uji f) dijelaskan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Simultan (Uji f)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,415	2	,708	15,731	,000(a)
	Residual	2,024	45	,045		
	Total	3,439	47			

a Predictors: (Constant), StresKerja, LingkunganKerja

b Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel 4.14, dapat dijelaskan bahwa $k = 2$ (lingkungan kerja dan stres kerja) dan $n = 48$, kemudian dimasukkan kedalam rumus sebagai berikut :

$$K = n - k$$

$$2 = 48 - 2$$



$$2 = 46$$

Kemudian dicari pada distribusi pada f-tabel, maka ditemukan nilai f-tabel sebesar 3,320. Maka dapat diketahui bahwa $f\text{-hitung } 15,731 > f\text{-tabel } 3,320$ dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

4. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,657 > 2,014$ dan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika variabel lingkungan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC A.Rivai Palembang akan naik.

Hal ini terjadi karena belum maksimalnya keadaan dan kenyamanan perusahaan sehingga ini berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Menurut penelitian Dewi (2014) dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Taruna Sejahtera”,

menyatakan bahwa T test lingkungan kerja sebesar $3,465 > t \text{ table } 1,30$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT Taruna Sejahtera.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Andini (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Tumang”. Analisis data pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kaitan dengan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan faktor pendorong terhadap kinerja karyawan untuk bekerja dengan nyaman di kantor sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan kinerja yang tinggi dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Dampaknya jika tidak diterapkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Mengingat lingkungan kerja pada penelitian ini merupakan kenyamanan dan keamanan karyawan. Jadi, semakin aman dan nyaman suhu udara, suara sekitar, hingga penerangan yang baik maka karyawan akan semakin terdorong untuk bekerja lebih baik.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,520 > 2,014$ dan nilai signifikan $0,024 < 0,05$ artinya secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya keterlibatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank BRI Syariah KC A.Rivai Palembang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian . Menurut Anita

Oktaviani meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut Azazah Indriyani, SE meneliti tentang pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel stres kerja sebagai mediating variabel terhadap variabel kinerja. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja mempunyai pengaruh yang penting dalam peningkatan kinerja. Untuk dapat meningkatkan kinerja Bank BRI Syariah KC A.Rivai Palembang harus memperhatikan aspek keterlibatan kerja, seperti: beban kerja yang tidak mendesak, keamanan kerja serta waktu dan target yang tidak memaksa. Apabila setiap karyawan mempunyai stres kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan dari Bank BRI Syariah KC A.Rivai Palembang akan tercapai.