

**PENGARUH STRES KERJA DAN ROTASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA CREDIT COMPANIES
CABANG PONDOK CABE TANGERANG SELATAN**

Sam Cay, S.E., M.M.¹, Okta Setyo Arbian²
Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
Email: dosen02207@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja, mengetahui dan menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies Tangerang Selatan.

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel, dimana pendekatan ini memberikan deskripsi masalah untuk mencari efek antara X1 (stres kerja) dan X2 (rotasi kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) maka dilakukan uji hipotesis untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan analisis regresi. Tes yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian adalah uji validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji-t (parsial), uji-F (secara bersamaan), analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan deteksi menggunakan perangkat lunak Windows SPSS 24.

Dari hasil uji regresi berganda, nilai konstan 18.298 menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja (X1) dan rotasi kerja (X2) menurun, nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah 18.298. Koefisien korelasi sebesar 0,647 berarti ada korelasi yang erat, nilainya harus 41,8%. Variabel stres kerja sebagian memiliki efek negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dengan angka $-1,870 > t$ pada Tabel 1.671, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel rotasi pekerjaan secara parsial berpengaruh dan signifikan, diwakili oleh $t_{hitung} 5,135 > t$ pada Tabel 1.671 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa variabel Rotasi Kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, jika nilai Rotasi Kerja variabel meningkat, kinerja karyawan akan meningkat. Stres dan rotasi pekerjaan secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji statistik F (simultan), dapat dilihat bahwa untuk $F_{hitung} 22,307 >$ nilai F Tabel 3,15 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti bahwa stres kerja dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pegawai kinerja di PT. Perusahaan kredit Astra di Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Rotasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of work stress on employee performance, to know and analyze the effect of work rotation on

employee performance, and to know and analyze the effect of work stress and job rotation simultaneously on employee performance at PT . Astra Credit Companies South Tangerang.

The research method used by the author is a quantitative method with an associative approach that aims to determine the effect of two or more variables, where this approach provides a description of the problem to look for the influence between the variables X1 (Job Stress) and variable X2 (Work Rotation) with Y variables (Employee Performance) then hypothesis testing is performed to determine whether the proposed hypothesis is accepted or rejected using regression analysis. The test used to test the research instrument is a validity and reliability test. Hypothesis testing uses t test (partial), F test (simultaneous), multiple linear regression analysis, correlation coefficient and determination with the help of SPSS 24 for Windows Software.

From the results of the multiple regression test the constant value of 18.298 states that if there is a decrease in the variable Work Stress (X1) and Work Rotation (X2) the value is 0, then the Employee Performance (Y) is 18,298. Correlation coefficient value 0.647 means there is a strong relationship, the value of determination is 41.8%. Work Stress Variable partially has a negative and not significant effect on Employee Performance with a tcount of $-1.870 > t$ table 1.671, this shows that H_0 is rejected and H_1 is accepted. Work Rotation variable partially influential and significant, this is indicated by the value of tcount $5.135 > t$ table 1.671 with a significant value of $0.000 < 0.05$. This shows that H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that the Work Rotation variable partially influences Employee Performance. So, if the value of the variable Work Rotation rises, Employee Performance will increase. Job Stress and Job Rotation simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Based on the statistical test F (simultaneous), it can be seen that the value of Fcount $22.307 > F$ table 3.15 and a significant value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_3 is accepted, this means that Job Stress and Job Rotation simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT. Astra Credit Companies South Tangerang.

Keywords: Job Stress, Job Rotation, Employee Performance.

I. PENNDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang berkembang, sejalan dengan kondisi ekonomi Indonesia, membutuhkan persaingan yang ketat, sebagai organisasi bisnis yang tujuan utamanya adalah memaksimalkan keuntungan (di antara misi lainnya), perusahaan harus siap bersaing.

Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang

efektif dan, tentu saja, karyawan sebagai aset utama perusahaan adalah faktor yang mendukungnya, di mana karyawan adalah aset terbesar di sebuah organisasi.

Dalam observasi dengan menggali informasi dari beberapa karyawan ditemukan adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan PT Astra Credit Companies yang ditandai oleh perasaan karyawan yang memiliki peran berlebihan, sehingga karyawan kurang bersemangat. Selain itu dalam

observasi juga ditemukan kurangnya kepedulian manajemen dalam mengakomodir aspirasi dan ide-ide dari para karyawan PT Astra Credit Companies.

diketahui jika stres kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe terbilang tinggi dibuktikan dengan mayoritas hasil jawaban pada pra survey karyawan setuju dengan pertanyaan yang diberikan oleh penulis. Pada pertanyaan nomor dua mayoritas karyawan kesulitan berfikir ketika dalam tekan pekerjaan yang berat. Selain itu karyawan juga sulit termotivasi bekerja apabila tugas pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan.

Selain beban kerja dan juga kebosanan akan keadaan dalam melakukan pekerjaan yang dapat menyebabkan stress kerja. Rotasi kerja juga dapat menjadi penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut yang dialami suatu perusahaan. Dan dihadapi oleh para karyawan.

Putar pekerjaan mendorong karyawan dapat mengoptimalkan potensial, menambah pengalaman dan pengetahuan, mengurangi kebosanan di perusahaan, memberi tahu karyawan tentang peluang peningkatan karir, dengan pekerjaan pemasaran, yang dinamis dan fleksibel, akan menjadi tantangan bagi karyawan.

Menurut Suryadi (2013:16), Putar adalah bagian dari manajemen kinerja, yang merupakan cara yang didapatkan hasil yang lebih untuk kelompok dan individu dengan membandingkan terhadap tujuan,

standar, dan persyaratan kompetensi yang ditentukan. Mengetahui bagaimana stres karyawan dengan kinerja dan menilai banyak stres bagian dianggap efek dan mempromosikan pekerjaan karyawan mengupayakan kemampuan terbaik karyawan di tempat dia bekerja.

Pemberlakuan sistem rotasi kerja di PT Astra Credit Companies *career mapping* yang didasari oleh prinsip "*right man in the right place*". Penempatan karyawan secara berputar atau lebih dikenal rotasi dilakukan karena sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat menempatkan seseorang yang dapat mengembangkan perusahaan walaupun ditempatkan dimana saja.

Dengan pesatnya perkembangan bisnis di era globalisasi, persaingan antara industri ini menjadi tidak bias dihindari. Menghadapi persaingan ini, pun dikenal sebagai mengelola sumber daya manusianya dengan cara terbaik, yaitu memperhatikan investasi dan hasil sumber daya manusia. Mencari tahu beberapa sumber daya manusia dapat menghasilkan di Perusahaan kinerja yang baik untuk mengoptimalkan produk.

PT Astra Credit Companies adalah perusahaan pembiayaan. Didirikan 15 tahun lalu, perusahaan ini telah digunakan secara kompeten, misalnya, dalam bidang keuangan dan selama lebih dari 10 tahun. Perusahaan kredit PT Astra sedang berkembang dan akan mempromosikan perubahan dalam layanan, pemasaran . Sebagai unit

bisnis yang dikelola secara profesional yang melayani layanan keuangan untuk komunitas offline dan online. Bekerja di bidang pemasaran tidak mudah karena tidak memerlukan inisiatif besar, inovasi, kreatif, bertanggung jawab, komitmen perusahaan, optimis dalam semangat, sehingga menyelesaikan masalah, Visi yang sangat terarah. Jika perlu untuk mencapai laba, sesuaikan dengan parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja. Parameter ini dijelaskan menggunakan kompetensi dan evaluasi kinerja.

Hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe yang belum mencapai target yang di harapkan oleh perusahaan tentunya banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya beban kerja dapat membuat karyawan stress dan menimbulkan dampak-dampak negatif terhadap karyawan. Hal ini dapat dilihat dari peran dan jam kerja yang berlebihan yang dialami oleh karyawan. Sebagian besar karyawan pulang hingga malam setiap hari atau apabila dihitung berdasarkan jam kerja karyawan yaitu 10-12 jam perhari. Selain pada itu hari Sabtu karyawan tetap bekerja meskipun jam kerjanya lebih singkat.

B. Identifikasi Masalah

1. Karena peran kerja yang berlebihan menimbulkan dampak stres pada karyawan PT Astra Credit Companies
2. Beban pekerjaan yang berlebihan membuat karyawan semakin tertekan dan sulit termotivasi bekerja apabila

tugas pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan.

3. Dampak stres kerja dapat negatif dan positif.
4. Rotasi kerja yang cukup tinggi sebagai bagian dari *carrier mapping* yang justru tidak selalu disukai dan diharapkan oleh karyawan
5. Akibat rotasi kerja memberikan dua dampak ada yang positif dan negatif.
6. pemasaran PT Astra Credit Companies belum maksimal karena kinerja karyawan yang belum sesuai target.
7. Penilaian kinerja karyawan belum mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

C. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
Ho₁: Diduga tidak terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
Ha₁: Diduga terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Ho₂: Diduga tidak terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Ha₂: Diduga terdapat pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh stress kerja dan rotasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
Ho₃: Diduga tidak terdapat pengaruh stress kerja dan

rotasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha₃: Diduga terdapat pengaruh stres kerja dan rotasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2013: 87), stres kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan kompilasi mereka bekerja. Stres tidak terjadi dengan cara yang sama, tetapi menyebabkan stres yang ditimbulkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi psikis seseorang dan peristiwa yang terjadi di luar kemampuannya sehingga ini telah memulihkan jiwanya. Fahmi (2014: 69) menekankan adalah suatu kondisi yang mendorong diri sendiri dan jiwa seseorang melampaui kemampuan, karena jika dia tetap tidak terselesaikan akan berpengaruh pada kesehatan fisiknya.

Sedangkan Luthan dalam Manurung (2011:8), Stress adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis,

sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang”.

B. Rotasi Kerja

Menurut Nanda *et, al* (2014: 48) rotasi kerja adalah pemindahan karyawan dari satu bidang ke

bidang lain dengan tingkat dan tanggung jawab yang sama tanpa mengubah gaji. Rotasi pekerjaan adalah hal umum yang dilakukan perusahaan atau agen untuk karyawan. Rotasi dilakukan untuk karyawan yang telah bekerja lama. Poin lain yang dikemukakan oleh Santoso dan Riyardi (2012: 27) adalah bahwa rotasi pekerjaan adalah alat untuk belajar, menyegarkan, dan mampu mencegah kebosanan dari pekerjaan mereka.

Menurut Robbins dalam Santoso dan Riyardi (2012:27) menjelaskan bahwa kekuatan rotasi kerja dapat mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi dengan melakukan diversifikasi aktivitas karyawan. Rotasi pekerjaan dapat mengurangi jumlah monoton yang terjadi terus menerus, yang dapat menyebabkan kebosanan dan mengurangi kinerja karyawan.

C. Kinerja Karyawan

Riniwati (2011: 50) menyatakan bahwa fondasi sebenarnya dari sebuah organisasi adalah kinerja. Tanpa kinerja, semua bagian organisasi tidak akan mencapai tujuan mereka. Kinerja sangat dibutuhkan sebagai bahan evaluasi bagi atasan.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016: 67).

Meskipun Eddy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan diukur dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan

yang ditetapkan oleh perusahaan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Astra Credit Companies sebanyak 65 orang.

Dalam penelitian ini subyeknya berjumlah kurang dari 100 maka menggunakan *Sampel Jenuh* sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah **65** responden/orang.

Penelitian ini membutuhkan data tentang persepsi karyawan tentang dampak stres kerja dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara:

1. Kuesioner

Merupakan pernyataan responden melalui pemilihan pernyataan-pernyataan yang akan dijadikan salah satu sumber data dalam penelitian.

2. Observasi

Merupakan salah satu metoda dalam melakukan penelitian dengan cara pengamatan secara langsung.

3. Studi Pustaka

Ada metode pengumpulan data dengan membaca buku, literatur, jurnal, referensi untuk studi yang dilakukan dan studi sebelumnya.

Dalam kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data sebagai berikut:

1. Analisis Kuantitatif
2. Uji Instrumen

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Autokorelasi
 - d. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Hipotesis
 - a. Analisis Koefisien Korelasi
 - b. Analisis Koefisien Determinasi
 - c. Uji Model (Uji Statistik t)
 - d. Uji Model (Uji Statistik F)
 - e. Persamaan Regresi Linier Berganda

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

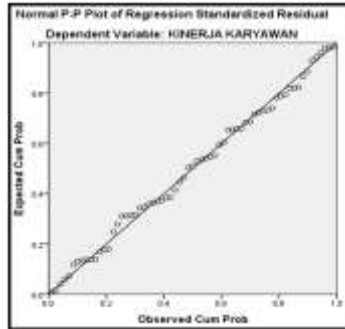
Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Kriteria
Stres Kerja (X1)	SK 1	0,365	0,246	Valid
	SK 2	0,510	0,246	Valid
	SK 3	0,774	0,246	Valid
	SK 4	0,663	0,246	Valid
	SK 5	0,720	0,246	Valid
	SK 6	0,714	0,246	Valid
	SK 7	0,512	0,246	Valid
	SK 8	0,699	0,246	Valid
	SK 9	0,712	0,246	Valid
	SK 10	0,604	0,246	Valid
Rotasi Kerja (X2)	RK 1	0,471	0,246	Valid
	RK 2	0,301	0,246	Valid
	RK 3	0,542	0,246	Valid
	RK 4	0,366	0,246	Valid
	RK 5	0,493	0,246	Valid
	RK 6	0,424	0,246	Valid
	RK 7	0,416	0,246	Valid
	RK 8	0,620	0,246	Valid
	RK 9	0,436	0,246	Valid
	RK 10	0,572	0,246	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0,312	0,246	Valid
	KK 2	0,580	0,246	Valid
	KK 3	0,560	0,246	Valid
	KK 4	0,449	0,246	Valid
	KK 5	0,449	0,246	Valid
	KK 6	0,331	0,246	Valid
	KK 7	0,428	0,246	Valid
	KK 8	0,402	0,246	Valid
	KK 9	0,395	0,246	Valid
	KK 10	0,574	0,246	Valid

**Hasil Uji Reliabilitas
Rangkuman Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach's Alpha	rStandard	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.883	0,60	Reliabel
Rotasi Kerja (X2)	0.793	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.777	0,60	Reliabel

**Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**



P-P Plot Uji Normalitas

**Uji Multikolinearitas
Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	18.298	4.674			
Stres Kerja (X1)	-.220	.117	-.252	.568	1.759
Rotasi Kerja (X2)	.625	.122	.660	.568	1.759

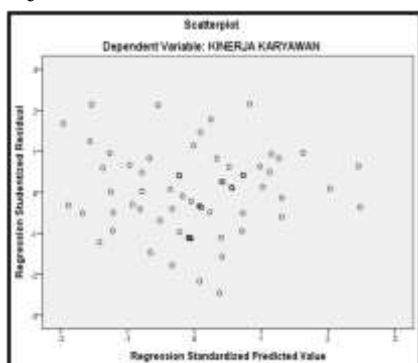
Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647a	.418	.400	5.540	1.601

a. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja (X2), Stres Kerja (X3)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji Heteroskedastisitas



**Pengujian Hipotesis
Uji Koefisien Korelasi (R)
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647a	.418	.400	5.540	1.601

a. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja (X2), Stres Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel di atas diperoleh angka (R) sebesar 0,647. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara pengaruh Stres Kerja dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Credit Companies Tangerang Selatan.

Uji Koefisien Determinasi

diketahui nilai R Square sebesar 0.418 sama dengan 41,8%, berarti sumbangsih atau kontribusi variabel stres kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra Credit Companies Tangerang Selatan dapat di jelaskan oleh variabel bebas sebesar 41,8%. Sedangkan sisanya 58,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.298	4.674		3.915	.000
1 Stres Kerja (X1)	-.220	.117	-.252	-1.870	.066
Rotasi Kerja (X2)	.625	.122	.660	5.135	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel Stres Kerja memiliki nilai t hitung -1,870 > t tabel 1,671. Hal ini berarti secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil signifikan yang menunjukkan nilai 0,066 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, artinya variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, jika nilai stres kerja turun maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Rotasi Kerja memiliki nilai t hitung 5,135 > t tabel 1,671 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima artinya variabel rotasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, jika nilai variabel rotasi kerja naik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1369.314	2	684.657	22.307	.000b
Residual	1902.932	62	30.692		
Total	3272.246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Rotasi Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Tabel 4.15 di atas mengungkapkan bahwa nilai Fhitung adalah 22.307 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) adalah 3.15. Berdasarkan kedua perhitungan statistik tersebut di mana Fhitung > Ftabel dan tingkat signifikansinya (0.000) < 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (stres kerja dan rotasi kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Credit Companies Tangerang Selatan. Artinya variabel bebas yaitu stres kerja dan rotasi kerja secara bersama-sama (simultan) dalam mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dengan kata lain hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti di mana Ho ditolak dan Ha diterima.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.298	4.674		3.915	.000

Stres Kerja (X1)	-.220	.117	-.252	-1.870	.066
Rotasi Kerja (X2)	.625	.122	.660	5.135	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pada kolom kedua (unstandardized Coefficients) bagian B diperoleh nilai b1 variabel stres kerja sebesar -0.220 nilai b2 variabel rotasi kerja sebesar 0.625 dan nilai konstanta (a) adalah 18.298 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha - \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Stres Kerja

X2 = Rotasi kerja

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

ε = Standar error

$$Y = 18.298 - 0.220X_1 +$$

$$0.625X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Konstanta (α) = 18.298 ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja dan rotasi kerja dianggap konstan maka variabel kinerja sudah mempunyai nilai sebesar 18.298.

Koefisien β_1 (X1) = -0.220 menunjukkan bahwa jika stres kerja mengalami penurunan dalam satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap.

Koefisien β_2 (X2) = 0.625 menunjukkan bahwa jika variabel rotasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar satu satuan atau 0.625 dengan syarat variabel lain tetap.

V. KESIMPULAN DAAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Variabel Stres Kerja karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe mayoritas dijawab dengan sangat setuju sebesar 68,5%, responden yang menjawab dengan kata setuju sebesar 13,5%, tidak setuju sebesar 12,5%, sedangkan yang

menjawab netral sebesar 5,5%. Dengan demikian karyawan merespon sesuai dengan tingkat stres yang di rasakan atau termasuk ke dalam kriteria sangat tinggi dijawab oleh responden. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} - 1,870 > t_{tabel} 1,671$ dan hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,066 > 0,05$. Hal ini berarti secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penurunan kinerja pada karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe dapat dipengaruhi oleh meningkatnya stress kerja karyawan.

2. Variabel Rotasi kerja karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe mayoritas jawaban dari responden dengan kata sangat setuju sebesar 56,3%, kata setuju sebesar 25,1%, jawaban tidak setuju sebesar 15,5%, yang menjawab dengan netral sebesar 2,6% dan jawaban terkecil yaitu pada kata sangat tidak setuju. Dengan demikian responden sangat setuju dengan rotasi kerja yang di lakukan oleh perusahaan. Variabel rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5,135 > t_{tabel} 1,671$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya peningkatan kinerja

pada karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe dipengaruhi oleh rotasi kerja.

3. Pengaruh stres kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh model persamaan regresi linier berganda $Y = 18.298 - 0.220X_1 + 0.625X_2 + \varepsilon$. Artinya jika variabel stres kerja dan rotasi kerja dianggap konstan maka variabel kinerja sudah mempunyai nilai sebesar 18.298. Variabel stress kerja dan rotasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $22,307 > 3,15$ dan nilai $sig 0,000 < 0,05$. Untuk kontribusi variabel bebas terhadap terikat didapat nilai *R Square* sebesar 0,418, artinya kontribusi variabel bebas mempunyai kontribusi terhadap variabel terikat sebesar 41,8% dan sisahnya 58,2% adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel stres kerja dan variabel rotasi kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan karyawan PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe dengan nilai koefisien korelasi 0,647 yang masuk pada kriteria hubungan yang

kuat.

1. Untuk variabel stres kerja diharapkan kepada PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe untuk dapat memperhatikan peran yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Begitu juga dengan beban kerja dan kejelasan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk lebih diperhatikan dengan tidak memberikan volume kerja yang besar diluar batas kemampuan karyawan sehingga setiap individu dapat bekerja dengan baik dan memudahkan peran karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa tidak tertekan dan tidak merasa stres oleh keadaan yang mereka terima.
2. Untuk variabel rotasi kerja diharapkan kepada manajemen PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe dapat mengatur bagaimana karyawan mau menerima ketika dipindah tugaskan ke divisi lain. Selain itu manajemen harus memperhatikan juga keberadaan karyawan pada suatu divisi sudah sesuai dengan kemampuan individu yang dimilikinya, sehingga mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan. Dengan adanya rotasi karyawan yang di rencanakan dengan baik akan dapat meningkatkan gairah

para karyawan dalam melakun pekerjaan.

3. Untuk variabel kinerja karyawan diharapkan kepada manajemen PT Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe untuk bisa memberikan perhatian khusus kepada karyawan dalam mengatur waktu ketika banyak tugas yang diberikan. Sehingga target pekerjaan yang di tetapkan oleh pimpinan dapat dipenuhi dan diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alih bahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Flippo, Edwin B. 2011, Manajemen Personalia PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta
- Handoko, T. Hanny. (2010). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2013. "Organisasi dan Motivasi". Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI

- PEGAWAI DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Semarak*, 2(2). SERTA TERHADAP KERJA. *Jurnal Semarak*, 2(2). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Disrupsi Bisnis*, 3(1).
- Kreitner, Kinicki. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Manuaba, IAC., I Bagus, dan I BG de. 2010. *Ilmu Kebidanan, Penyakit Kandungan dan KB untuk Pendidikan Bidan*. Edisi kedua. Jakarta: EG
- Moheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-pres).
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Riniwati, Harsuko. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins dalam Santoso dan Riyardi (2012:27)
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sondang P. Siagian. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung ALFABETA
- Suryadi Grimaldi, dkk, 2013, "Implementasi Web Service Untuk Mobile Commerce", *Jurnal Ilmu Komputer dan Sistem Informasi Universitas Tarumanegara*, hal.73-78.
- Wijayanto, Dian. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2012.