

## Workplace Stress and Job Rotation's Impact on Organizational Citizenship At Bank Syariah Indonesia, Surakarta Branch

Chandra Wisnu Utomo<sup>1\*</sup>, Sajiwo Tri Prakoso<sup>2</sup>, Hapsari Dyah Herdiany<sup>3</sup>, Fahman Hadi Utomo<sup>4</sup>, Muhammad Izzaudien<sup>5</sup>

<sup>1,4,5</sup> Kewirausahaan, <sup>2</sup> Manajemen Retail, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Aisyiyah Surakarta, Indonesia

<sup>3</sup> Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta

email: chandrautomo@aiska-univesity.ac.id

DOI: [10.31603/bmar.v1i2.6313](https://doi.org/10.31603/bmar.v1i2.6313)

### Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja dan rotasi kerja pada perilaku organisasi di Bank Syariah Indonesia Surakarta. Responden yang digunakan adalah Perusahaan Bank Syariah Indonesia Surakarta. Dalam pencarian yang digunakan dengan menggunakan data primer yang diperoleh berdasarkan hasil dari jawaban responden. Sedangkan, Data sekunder ini diperoleh dari profil Perusahaan dan literatur-literatur yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan Stress kerja memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Job Rotation memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior.

**Kata Kunci:** *Stress kerja, job rotation, Organizational Citizenship Behavior*

### Abstract :

At Bank Syariah Indonesia Surakarta, the purpose of this study is to investigate and assess the impact of work stress and job rotation on organizational behavior. This is a quantitative study that takes a case study approach in the field. The basic data used in the search was derived from the responses of the respondents. Meanwhile, secondary data is gathered from corporate profiles and human resources literature. Workplace stress has an impact on organizational citizenship behavior, and job rotation has an impact on organizational citizenship behavior, according to the findings of this study.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

**Keyword :** *Work stress, job rotation, Organizational Citizenship Behavior*

## 1. Pendahuluan

Sifat bisnis telah berubah dalam dunia persaingan saat ini sehingga banyak organisasi jasa yang sukses mempertimbangkan penawaran layanan sebagai sumber daya keunggulan kompetitif yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. Di sisi lain, harus dipertimbangkan bahwa sumber daya manusia dalam organisasi layanan merupakan inti dari organisasi, karena kegiatan karyawan memiliki hubungan dengan pelanggan dari organisasi dan dianggap sebagai faktor penting dalam pengembangan hubungan yang efektif dengan pelanggan. Dengan demikian, penyediaan kebutuhan sumber daya manusia di setiap organisasi harus dianggap sebagai prasyarat untuk keberhasilan akhir. Pada dasarnya rotasi pekerjaan sebagai perpindahan (mutasi) tenaga kerja dalam satu level jabatan dan kompensasi finansial yang setara, dilakukan akibat tuntutan dan kondisi perusahaan yang bertujuan untuk penyesuaian keahlian, mengembangkan kemampuan kerja, serta memperluas pengalaman kerja ([Alfian, 2010:210](#)). [Sundin \(2001\)](#) juga menjelaskan rotasi pekerjaan adalah bahwa tugas atau pekerjaan bersifat monoton yang dilaksanakan terus-menerus dapat mengakibatkan kebosanan dan penurunan hasil kerja dari pegawai. Oleh sebab itu rotasi pekerjaan diperlukan agar karyawan selalu merasa *fresh* dalam mengerjakan pekerjaannya dan tidak merasa adanya tekanan peran ([Santoso & Riyardi, 2012](#)). Dengan adanya tekanan peran (*Role Stress*) dalam suatu organisasi dapat menimbulkan suatu kondisi yang membingungkan, tidak jelas dan tidak terduga. [Hardy dan Conway \(1987\)](#) mendefinisikan “*role stress as a social structure condition in which role obligations are vague, difficult, conflicting, or impossible to meet*” (Suatu kondisi struktur sosial dimana suatu peranan adalah samar-samar, sulit, bertentangan atau

tidak mungkin untuk bertemu), ([Agustina, 2009:43](#)). ([Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964](#)) mengidentifikasi tiga dimensi tekanan peran dalam organisasi.

Dimensi tersebut merupakan konflik peran (*Role Conflict*), ketidakjelasan peran (*Role Ambiguity*) dan kelebihan peran (*Role Overload*).

Tekanan peran dalam suatu organisasi pasti terjadi. Tapi hal ini merupakan tugas semua karyawan termasuk manajemen untuk menghadapi dan mengatasi agar tekanan peran tersebut tidak meluas. Dalam kondisi seperti ini, karyawan tidak akan menahan upaya apa pun untuk kesuksesan organisasi dengan melakukan kegiatan surplus ke peran formal mereka. Saat ini konsep *Organizational Citizenship Behavior* semakin terkenal. Banyak penelitian mendukung pandangan bahwa penerapan konsep *Organizational Citizenship Behavior* Organisasi ini menyebabkan umpan balik positif. Ini membuat karyawan untuk melakukan tugas tambahan di luar tugas formal mereka dan meningkatkan kompetensi, pengalaman dan keterlibatan mereka dalam tugas perusahaan. Juga membantu mengurangi absensi dan keinginan berpindah dari karyawan. Peran stres adalah salah satu pengaruh besar dalam organisasi karena tingkat stres yang tinggi dapat membawa banyak masalah negatif ke dalam perusahaan. Stres perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat segera dihindari. Menurut Melayu SP [Hasibuan \(2002:204\)](#) stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada kondisi karyawan. Rotasi pekerjaan dikenal sebagai mekanisme pembelajaran dan dapat membantu meningkatkan karyawan saat mereka melakukan tugasnya yang terlalu berat dan meminimalkan tingkat stress yang terjadi pada karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh [Shelomey dan Ragel \(2017\)](#) menunjukkan bahwa Job Rotation

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dari latar belakang diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Job Rotation Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Surakarta.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh berdasarkan hasil dari jawaban responden. Penentuan sampel menggunakan purposive sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, asumsi klasik dan uji t dan uji F. karakteristik responden menunjukkan bahwa sampel responden dengan karakteristik laki-laki dengan jumlah 45 orang (45%) , sedangkan perempuan berjumlah 51 orang (51%). Hasil dari jenis kelamin sampel penelitian ini didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 51% dari jumlah keseluruhan responden.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Uji Diskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan didapatkan hasil uji Diskripsi tiap variable sebagai berikut :

**Tabel 1** Variabel Stres Kerja

No	Skor	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	30-40	Baik	12	12%
2	19-29	Sedang	84	84%
3	8-18	Buruk	4	4%
Jumlah			100	100%

*Sumber : Hasil Analisis Jawaban Responden, 2018*

Dari [Tabel 1](#) menunjukkan bahwa paling banyak jawaban responden dengan kategori sedang dengan jumlah responden 84 (84%). Sehingga dapat memberikan gambaran bahwa Stres Kerja yang ada di Bank Syariah Indonesia Cabang Surakarta merasa Biasa Saja. Akan tetapi ada juga responden yang mengatakan Stres Kerja Baik yaitu sebanyak 12%, serta 4% yang mengatakan buruk.

**Tabel 2** Variabel Job Rotation

No	Skor	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	26-35	Baik	75	75%
2	16-25	Sedang	19	19%
3	7-15	Buruk	6	6%
Jumlah			100	100%

*Sumber : Hasil Analisis Jawaban Responden, 2018*

Dari [Tabel 2](#) menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden dengan kategori baik dengan jumlah responden 75 (75%). Sehingga dapat memberikan gambaran bahwa Job Rotation yang ada di Bank Syariah Indonesia Cabang Surakarta merasa baik. Akan tetapi ada juga responden yang mengatakan Job Rotation biasa saja yaitu sebanyak 19%, serta 6% yang mengatakan buruk.

**Tabel 3** Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Skor	Kategori	Jumlah	Prosentase
1	34-45	Baik	72	72%
2	21-33	Sedang	26	26%
3	9-20	Buruk	2	2%
Jumlah			100	100%

*Sumber : Hasil Analisis Jawaban Responden, 2018*

Dari [Tabel 3](#) menunjukkan bahwa paling banyak jawaban responden dengan kategori baik dengan jumlah responden 72 (72%). Sehingga dapat memberikan gambaran bahwa *Organizational Citizenship Behavior* yang ada di

Banks Syariah Indonesia Cabang Surakarta merasa baik. Akan tetapi ada juga responden yang mengatakan *Organizational Citizenship Behavior* biasa saja yaitu sebanyak 26%, serta 2% yang mengatakan buruk.

b. Uji Hipotesis (t)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Pengujian regresi digunakan pengujian dua arah dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% yang berarti bahwa  $\alpha = 5\%$ . Perhitungan besarnya t-tabel sebesar = 1,985

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial, antara lain:

a). Pengujian Terhadap Variabel Stres kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,706. Oleh karena hasil uji t statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $1,706 < 1,985$ ) atau probabilitas t lebih besar dari 0,091 ( $0,091 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel Stres kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

b). Pengujian Terhadap Variabel Job Rotation

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,526. Oleh karena hasil uji t statistik ( $t_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,526 > 1,985$ ) atau probabilitas t lebih besar dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel Job Rotation memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

## c. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel independent secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependent. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 8,044 dengan nilai probabilitas sebesar 0.000. Nilai probabilitas F hitung jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian atau dapat dikatakan bahwa variabel Stres kerja, Job Rotation dapat menjelaskan varian *Organizational Citizenship Behavior*.

d. Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan didapatkan hasil regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4 Rangkuman Hasil Penelitian

Variabel	$\beta$	Std. Error	t hitung	Sign.
Konstanta	11,969	5,182	2,310	0,023
Stres Kerja ( $X_1$ )	0,180	0,106	1,706	0,091
<i>Job Rotation</i> ( $X_2$ )	0,283	0,080	3,526	0,001
R	0,448	F hitung	8,044	
R Square	0,201	Probabilitas F	0,000	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,176			

Sumber : Hasil Analisis Jawaban Responden, 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,969 + 0,180 X_1 + 0,283 X_2 + e$$

a. Pengaruh Stres kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel Stres kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (1,706) lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$  (1,985) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,091 > \alpha = 0,05$ , oleh karena itu, **H<sub>1</sub> tidak** terdukung secara statistik, sehingga Stres kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini tidak konsisten penelitian yang telah dilakukan oleh [Shelomeya dan Ragel \(2017\)](#), [Soo dan Ali \(2016\)](#); [Yahaya, Yahaya, Ma'alip, Ramli, dan Kamal \(2012\)](#) menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil yang diperoleh tersebut terjadi karena munculnya stress akibat ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, oleh sebab itu individu tersebut tentu membutuhkan bantuan rekan kerja atau pun melalui konseling dan mentoring. Sebagai contoh di BSI Syariah marketing kesulitan dalam memenuhi target terus rekan kerja membantu, untuk bagian staff lainnya sama halnya ketika kerjaan hari selesai butuh bantuan teman rekan kerja untuk membantu. Jadi dapat disimpulkan bahwa *stress* tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Pengaruh Job Rotation terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel Job Rotation mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (3,526) lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  (1,985) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ , oleh karena itu, **H<sub>2</sub>** terdukung secara statistik, sehingga Job Rotation berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh [Shelomeya dan Ragel \(2017\)](#) menunjukkan bahwa Job Rotation memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Rotasi pekerjaan merupakan sebagai bekerja pada tugas yang berbeda atau dalam posisi yang berbeda pada suatu periode tertentu ([Kaymaz, 2010](#)). Hal ini



bahwa rotasi pekerjaan dapat dilakukan oleh dengan dua cara yaitu rotasi alih dan rotasi alih tempat. Stres salah satu pengaruh besar dalam organisasi atau mempengaruhi. Karena, tingkat stres yang tinggi bisa membawa banyak masalah negatif ke perusahaan. Pekerjaan rotasi dikenal sebagai mekanisme pembelajaran dan itu dapat membantu meningkatkan karyawan saat mereka melakukan tugasnya. Rotasi pekerjaan pasti membantu organisasi untuk menjadi lebih kompetitif karena karyawan termotivasi dan memiliki sejumlah keterampilan untuk melakukan semua jenis tugas yang meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi lebih termotivasi dan puas serta berkomitmen pada tugas mereka karena mereka merasa bahwa manajemen mempercayai mereka dan peduli untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan minat karyawan. Setelah menghilangkan kebosanan dan menjadi pekerjaan yang lebih menarik dan tantangan, karyawan cenderung bekerja dengan baik pada tugas yang ditugaskan ([Naqvi et al., 2013](#)).

---

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Stres kerja, Job Rotation dan kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hal ini dikarenakan munculnya stress akibat ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, oleh sebab itu individu tersebut tentu membutuhkan bantuan rekan kerja melalui konseling dan mentoring.
2. Job Rotation memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi lebih termotivasi dan puas

serta berkomitmen pada tugas mereka karena mereka merasa bahwa manajemen mempercayai mereka dan peduli untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan minat karyawan.

---

## Referensi

- Agustina L. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi* Vol. 1 (1) Hlm: 40-69
- Alfian Malik. 2010. Pengantar Bisnis Jasa Pelaksana Konstruksi. Yogyakarta: Cv Andi Offset
- Hardy dan Conway (1987) "*role stress as a social structure condition in which role obligations are vague, difficult, conflicting, or impossible to meet*"
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. and Rosenthal, R.A. (1964) *Organizational Stress Studies in Role Conflict and Ambiguity.*
- Kaymaz. 2010 The Effect of Job Rotation Practices on Motivation: A research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research Journal*. Volume 1. Number 3. PP.69-85.
- Naqvi, S. R., Ishtiaq, M., Kanwal, N., and Ali, M. (2013). Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction: The moderating role of organizational culture in fast food sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 92.
- Ragel, Shelomeya dan Ragel V.R. 2017. The Effects of Job Rotation, Role Stress and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior of Bank
- Santoso, Budi dan Agung Riyardi. 2012. "Rotasi, Mutasi Dan Promosi Karya- wan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten". Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sura- karta, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol.13, No.1, Juni 2012.
- Soo, HooiSin dan Ali, Hasan. 2017. Can Stressed Employees Perform Organizational Citizenship Behavior?. *Journal of Advanced Management Science* Vol. 5, No. 2

Sundin, Elisabeth., 2001. Gender-determined Jobs and Job Rotation -Problem and Possibilities. *The Service Industries Journal*, Vol. 21, No. 3

Yahaya A, Yahaya N, Ma'alip H, Ramli J, Kamal MM. The relationship between the occupational stress, organizational commitment, and job satisfaction with organizational citizenship behavior. *Archives Des Sciences*. 2012;65(3). Available:[http://eprints.utm.my/25126/1/1.p df](http://eprints.utm.my/25126/1/1.pdf)