

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil dan Pembahasan**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan**

Bank Jateng merupakan perusahaan yang dimiliki pemerintah provinsi Jawa Tengah dengan pemerintah kabupaten/kota se-Jawa Tengah yang berlokasi pada Jalan Pemuda No.142 Semarang, Gedung Grinatha Lt.1 Semarang. Tujuan berdirinya bank Jateng untuk mengelola keuangan dan membantu meningkatkan perekonomian daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil. Bank Jateng memiliki visi Bank Terpercaya menjadi kebanggaan masyarakat, mampu menunjang pembangunan daerah dan misi perusahaan sebagai berikut:

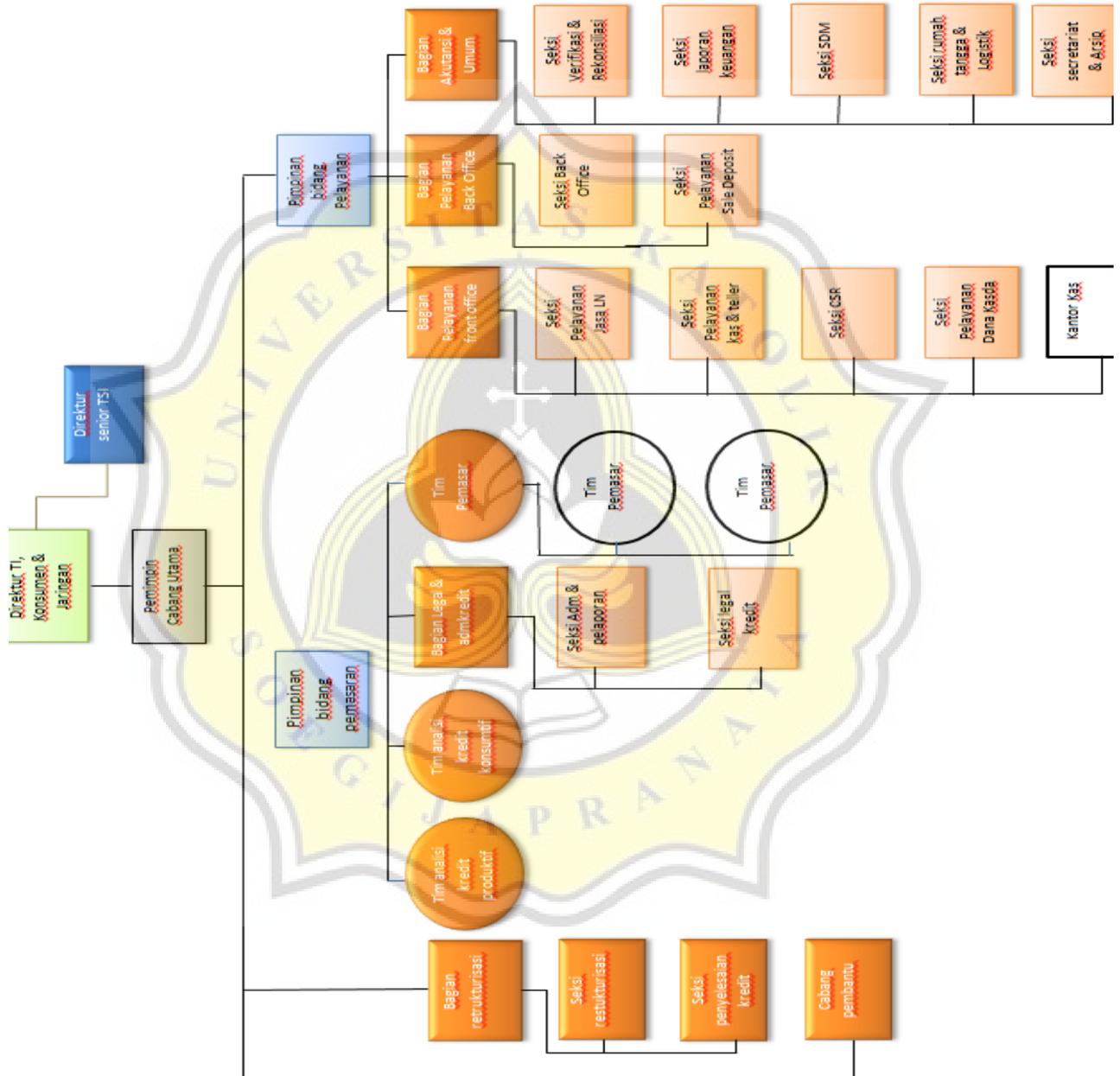
- memberikan layanan prima didukung oleh kehandalan SDM dengan teknologi modern serta jaringan yang luas.
  - Membangun budaya bank dan mempertahankan bank sehat.
  - Mendukung pertumbuhan ekonomi regional dengan mengutamakan kegiatan ritel banking.
  - Meningkatkan kontribusi dan komitmen pemilik guna memperkokoh bank.
- Bank Jateng memiliki nilai-nilai guna untuk memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah yaitu :
- profesional, bekerja dengan tanggung jawab dan komitmen memberikan hasil yang terbaik.
  - integritas, sikap berani menyatakan kebenaran, bertindak jujur, bermoral tinggi, serta konsisten sesuai dengan standar etika.

- inovasi, memiliki gagasan, ide kreatif, smart serta melakukan perubahan yang terus menerus untuk pengembangan perusahaan. dan ,
- kepeimpinan memotivasi dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan bersama dan berperilaku sebagai teladan.

Bank Jateng juga menanamkan rasa syukur dan bangga sebagai karyawan karena mampu berperan dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat Jateng melalui *Meaning statement* “ Bangga Berperan Membangun Jawa Tengah.” Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dimiliki, Bank Jateng memberikan berbagai macam pelatihan kepada karyawannya yang disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan karyawan dari berbagai divisi, sebagai contoh pelatihan kinerja pada bagian audit intern, pelatihan komite pemantau resiko, pelatihan komite nominasi dan remunerasi, pelatihan sekretaris perusahaan.

#### 4.1.2. Struktur Organisasi Bank Jateng Cabang Utama Semarang

Gambar 4.2 -struktur organisasi Bank Jateng



### 4.1.3. karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang pada unit *teller, customer service*, Pemasaran dan kredit yang berjumlah 60 orang karyawan alasan peneliti memilih 4 bidang unit kerja tersebut dikarenakan peneliti memilih unit kerja yang memiliki banyak interaksi secara langsung dengan para nasabah. Pengambilan data menggunakan teknik penyebaran kuisioner melalui google formulir.

Tabel 4. 8

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dan usia

Jenis Kelamin	Usia karyawan			Total
	20-30	31-40	41-45	
Laki-laki	11	12	1	24
Perempuan	12	19	5	36
Total	23	31	6	60

Sumber: data statistik diolah,2022

Pada hasil tabel gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dan usia dapat diketahui bahwa, responden terbanyak pada penelitian ini merupakan responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 19 orang responden pada rentang usia 31-40 tahun.

Tabel 4. 9

Gambaran responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Unit Divisi

Jenis Kelamin	Unit divisi				Total
	Teller	customer service	marketing	Kredit	
laki-laki	0	1	19	4	24
Perempuan	6	5	9	16	36
Total	6	6	28	20	60

Sumber: data statistik diolah, 2022

Pada hasil tabel gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dan unit divisi diketahui bahwa, responden terbanyak pada penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 19 orang responden pada unit divisi marketing.

Tabel 4.10

Gambaran responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Lama Kerja

Jenis kelamin	Lama Kerja (tahun)			Total
	4-8.9	9-13.9	14-17	
laki-laki	11	8	5	24
Perempuan	4	15	17	36
Total	15	23	22	60

Sumber: data statistik diolah,2022

Pada hasil tabel gambaran responden berdasarkan Jenis kelamin dan lama kerja diketahui bahwa, jumlah responden terbanyak pada penelitian ini adalah responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 17 orang responden dengan lama kerja 14-17 tahun.

#### 4.1.4. Analisis Deskriptif

##### 1. Tanggapan Responden mengenai Variabel Pelatihan

Pelatihan menurut Dessler (2015:284) adalah proses pembelajaran mengenai pengembangan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Variabel Pelatihan kerja pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator dari variable pelatihan kerja. berikut merupakan hasil tanggapan mengenai Variabel Pelatihan Kerja :

Tabel 4.11 -Tanggapan Responden mengenai variable Pelatihan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Kategori
		Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	jumlah		
<b>A. Pelatihan</b>								
1.	Keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti	0	1	5	45	9	60	Sangat Tinggi
		0	2	15	180	45	242	
2.	Instruktur membantusaya terpacudalam meningkatkan kemampuan.	0	2	4	46	8	60	Sangat Tinggi
		0	4	12	184	40	240	
3.	Saya sangat antusias dan semangat dalam mengikuti pelatihan	0	1	3	47	9	60	Sangat Tinggi
		0	2	9	188	45	244	
4.	Saya berpartisipasi aktif dalam program pelatihan.	1	1	6	46	6	60	Sangat Tinggi
		1	2	18	184	30	235	
5.	Saya memperhatikan penjelasan yang diberikan dengan seksama selama pelatihan.	0	2	1	47	10	60	Sangat Tinggi
		0	4	3	188	50	245	
6.	Pelatihan yang saya ikuti menambah pengetahuan	0	1	0	39	20	60	Sangat Tinggi
		0	2	0	156	100	258	

	dalam pekerjaan saya.							
7.	Saya mengikuti pelatihan sesuai dengan tuntutan kerja,	0	3	2	39	16	60	Sangat Tinggi
		0	6	6	156	80	248	
8.	Pelatihan yang diberikan mampu membuat saya bekerja sama dengan karyawan lain.	1	2	3	41	13	60	Sangat Tinggi
		1	4	9	164	65	243	
9.	Metode yang digunakan dalam pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan.	0	1	5	47	7	60	Sangat Tinggi
		0	2	15	188	35	240	
10	Metode penyampaian yang diberikan pada saat pelatihan sangat menarik.	0	1	7	48	4	60	Sangat Tinggi
		0	2	21	192	20	235	
11	Pelatihan yang diadakan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan saya.	0	1	1	43	15	60	Sangat Tinggi
		0	2	3	172	75	252	
12	Pelatihan dapat meningkatkan kinerja saya.	0	2	3	38	17	60	Sangat Tinggi
		0	4	9	152	85	250	
RATA-RATA SKOR							244,33	Sangat Tinggi

Sumber : data statistik diolah, 2022

Berdasarkan data diatas variable pelatihan memperoleh skor rata-rata dari semua indicator 244,33 termasuk dalam kategori tinggi yang artinya, instruktur dalam menyampaikan materi mudah untuk dimengerti, instruktur dapat memotivasi peserta untuk meningkatkan keterampilan, peserta bersemangat dalam melaksanakan dan

mengikuti pelatihan, peserta memperhatikan materi pelatihan dengan baik, peserta merasa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja yang diperlukan, peserta merasa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kerjasama tim dalam bekerja, pelatihan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 2. Tanggapan Responden mengenai variable stres

Stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana individu berkonfrontasi dengan keinginan dan hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting Robbins, (2015:429-430). Variabel stres kerja pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator dari variable stres. berikut merupakan hasil tanggapan mengenai Variabel Stres :

Tabel 4.12-Tanggapan Responden mengenai variable Stres

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Kategori
		Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah		
<b>B. Stres kerja</b>								
1.	Kepala saya sering pusing bila tidak sanggup menanggung beban tugas yang berlebihan.	6	23	13	14	4	60	Rendah
		6	46	39	56	20	167	
2.	Ketakutan yang timbul karena kesalahan kerja membuat detak jantung saya tidak beraturan.	3	22	16	18	1	60	Rendah
		3	44	48	72	5	172	
3.	Apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak saya cepat merasa letih.	8	27	10	12	3	60	Rendah
		8	54	30	48	15	155	

4.	Konsentrasi saya berkurang karena saya sering lelah.	10	25	16	6	3	60	Rendah
		10	50	48	24	15	147	
5.	Saya sering mengantuk saat bekerja karena beban kerja yang berat.	14	32	11	2	1	60	Rendah
		14	64	33	8	5	124	
6.	Saya sering sulit tidur karena masalah yang terjadi ditempat kerja	11	34	8	7	0	60	Rendah
		11	68	24	28	0	131	
7.	Saya merasa mudah cemas apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai.	7	19	13	16	5	60	Rendah
		7	38	39	64	25	173	
8.	Keadaan yang tidak sesuai dengan tuntutan kerja membuat saya cemas dan bingung.	6	26	12	14	2	60	Rendah
		6	52	36	56	10	128	
9.	Saya sering menghadapi tugas dalam jumlah banyak sehingga saya merasa tertekan.	10	31	11	8	0	60	Rendah
		10	62	33	32	0	137	
10.	Saya merasa kesal jika saya terganggu disaat sedang sibuk.	2	23	13	18	3	60	Rendah
		3	46	39	72	15	175	
11.	Dalam menyelesaikan	9	39	9	3	0	60	Rendah
		9	78	27	12	0	126	

	pekerjaan saya sering merasa cepat marah.							
12	Pikiran yang bercabang membuat saya lebih cepat emosi.	7	39	8	6	0	60	Rendah
		7	78	24	24	0	133	
13	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering tidak hadir (absen) dikantor.	24	31	4	0	1	60	Rendah
		24	62	12	0	5	103	
14	Saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja.	23	31	5	0	1	60	Rendah
		23	62	15	0	5	105	
15	Saya merasa kemampuan untuk mengingat sesuatu menurun (cepat lupa).	14	32	10	2	2	60	Rendah
		14	64	30	8	10	126	
RATA-RATA SKOR							142,26	Rendah

Sumber: data statistik diolah,2022

Pada table diatas skor rata-rata dari semua indicator memperoleh hasil 142,26 yang termasuk dalam kategori rendah, artinya karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, kesalahan yang terjadi pada saat bekerja mampu diatasi karyawan tanpa rasa panic yang berlebihan, karyawan tidak cepat lelah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik ketika bekerja, beban kerja yang berat tidak membuat pegawai menjadi bermalas-malasan, karyawan dapat mengatasi masalah ditempat kerja dengan baik, karyawan tidak merasa tertekan dengan beban kerja yang diberikan, pegawai tidak melakukan bolos dalam bekerja, kemampuan pegawai dalam mengingat tidak menurun.

### 3. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang berwujud kualitas, kuantitas, kemandirian, efektifitas dan ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan Robbins, (2015:263). Variabel Kinerja pada penelitian ini diukur melalui pernyataan yang mempresentasikan indikator dari variable Kinerja. berikut merupakan hasil tanggapan mengenai Variabel Kinerja :

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Kategori
		Jumlah	jumlah	jumlah	jumlah	Jumlah		
<b>C. Kinerja</b>								
1.	Karyawan dapat bekerja dengan baik dan meminimalisir kesalahan.	0	1	5	38	16	60	Sangat Tinggi
		0	2	15	152	80	249	
2.	Karyawan dapat bekerja dengan cermat dan teliti.	0	1	4	41	14	60	Sangat Tinggi
		0	2	12	164	70	248	
3.	Karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan baik.	0	1	2	43	14	60	Sangat Tinggi
		0	2	6	172	70	250	
4.	Karyawan dapat bekerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu.	0	1	3	39	17	60	Sangat Tinggi
		0	2	9	156	85	252	
5.	Karyawan masih dapat menikmati waktu luang saat jam kerja berlangsung.	1	6	16	34	3	60	Sangat Tinggi
		1	12	48	136	15	212	
6.	Karyawan	1	2	4	43	10	60	Tinggi

	tidak membuang waktu kerja untuk kegiatan diluar kepentingan perusahaan.	1	4	12	172	50	239	
7.	Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan tepat.	0	2	2	44	12	60	Sangat Tinggi
		0	4	6	176	60	246	
8.	Karyawan bersedia mencurahkan tenaga untuk keberlangsungan perusahaan.	0	1	4	41	14	60	Sangat Tinggi
		0	2	12	164	70	248	
9.	Karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.	3	7	19	26	5	60	Rendah
		3	14	57	104	25	203	
10.	Karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya.	0	1	4	34	21	60	Sangat Tinggi
		0	2	12	136	105	255	
11.	Karyawan dapat berkomitmen dengan perusahaan.	0	1	3	33	23	60	Sangat Tinggi
		0	2	9	132	115	258	

RATA-RATA SKOR	241,81	Sangat Tinggi
----------------	--------	---------------

Sumber: data statistik diolah, 2022

Pada tanggapan diatas memperoleh skor rata-rata 241,81 yang termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan dapat bekerja dengan baik dan meminimalisir kesalahan, karyawan dapat bekerja dengan cermat dan teliti, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan, karyawan memiliki komitmen pada perusahaan.

#### 4.1.5. Analisis invariansial

##### 4.1.5.1. Hasil Uji Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pelatihan (X1) dan Stres (X2), terhadap Kinerja (Y), dimana hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4. 14- Hasil uji regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.907	5.654		4.582	.000
	Pelatihan	.535	.101	.494	5.291	.000
	Stres kerja	-.215	.047	-.427	-4.567	.000

Sumber: Data Statistik diolah, 2022

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai koefisien pada kolom B adalah 25.907, sedangkan nilai X1 adalah 0.535 dan X2 -0.215 sehingga memperoleh persamaan regresi :  $Y = 25.907 + 0.535 X1 - 0.215 X2$ . Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui nilai koefisiensi regresi dari variable pelatiha (X1) dan Stres (X2) memperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a)

Memiliki nilai konstanta positif sebesar 25.907, yang berarti menunjukkan nilai searah antara variable independen dan variable dependen.

2. Koefisien Pelatihan Kinerja (X1)

Diketahui koefisien X1 sebesar 0.535 >0 menunjukkan bahwa variable pelatihan (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

3. Koefisien Stres Kerja (X2)

Diketahui koefisien X2 sebesar -0.215 > 0 menunjukkan bahwa variable stres kerja (X2) memiliki pengaruh negative terhadap kinerja.

**4.1.5.2. Hasil Uji Regresi Parsial (uji T)**

Tabel 4.15-Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.907	5.654		4.582	.000
	Pelatihan	.535	.101	.494	5.291	.000
	Stres kerja	-.215	.047	-.427	-4.567	.000

Sumber : Data statistik diolah, 2022

- Variabel Pelatihan Kinerja (X1) memperoleh hasil  $t_{hitung} 5,291 > t_{tabel} 1,671$  dengan signifikansi  $0.000 < a=0,05$  yang berarti bahwa  $H_0$  Ditolak dan  $H_1$  diterima.
- Variabel Stres kerja (X2) memperoleh hasil  $t_{hitung} -4.567 > t_{tabel} 1,671$  dengan signifikansi  $0.000 < a=0,05$  yang berarti bahwa  $H_0$  Ditolak dan  $H_2$  diterima.

#### 4.1.5.3. Uji Simultan ( Uji F)

Tabel 4.16 -Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701.431	2	350.715	32.904	.000 <sup>a</sup>
	Residual	607.552	57	10.659		
	Total	1308.983	59			

Sumber: Data Statisti diolah, 2022

Pada Penelitian ini hasil pengujian nilai F test diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Pelatihan dan Stres terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H3 diterima.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pengaruh Pelatihan Kinerja terhadap Kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pelatihan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak. Pada hasil uji regresi variable pelatihan (X1) memperoleh nilai koefisien 0.535 dan memiliki signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dengan  $t_{hitung} 5,291 > t_{tabel} 2,002$ , yang berarti variable pelatihan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti jika pelatihan kinerja meningkat maka kinerja Karyawan Bank Jateng juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Novia, dkk 2021) dan (Silvai dkk, 2021) yang juga menunjukkan bahwa pelatihan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Variable stres kerja mempunyai koefisien =  $-0.215 > 0$  dengan  $t_{hitung} -4.567 > t_{table} 2.002$  dengan signifikansi 0.000 yang berarti hipotesis yang menyatakan “stres kerja berpengaruh terhadap kinerja” dapat diterima atau terbukti. Variable stres kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan yang berarti memiliki arah yang berlawanan, dengan demikian dapat diketahui bahwa jika nilai stres kerja meningkat maka nilai kinerja karyawan akan menurun. Hal ini disebabkan karena stres kerja dapat mengganggu pelaksanaan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Sandiartha, I wayan & I Gusti 2020).

#### **4.2.3. Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adakah pelatihan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau tidak. Dimana dapat diketahui nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan ( Astari, Eryn K.W 2021).