

## **BAB VI**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum BMT Beringharjo Yogyakarta**

BMT Beringharjo didirikan pada 31 Desember 1994 dan mendapatkan kelegalan dari badan hukum pada tanggal 17 Mei 1997 dengan nomor badan hukum 157/BH/KWK-12/V/1997. BMT Beringharjo memiliki kantor pusat di Yogyakarta yang beralamat di Ringroad Barat Kelurahan Kecamatan. Gamping, Kabupaten. Sleman Yogyakarta. Hingga tahun 2015 ini, BMT Beringharjo telah memiliki 3kantor cabang di Yogyakarta, dan 9 kantor cabang di luar Yogyakarta, seperti dibawah ini:

1. Kantor Cabang Pabringan (Kantor 1 Yogyakarta)
2. Kantor Cabang Kauman (Kantor 2 Yogyakarta)
3. Kantor Cabang Malioboro (Kantor 3 Yogyakarta)
4. Kantor Cabang Bandung
5. Kantor Cabang Semarang
6. Kantor Cabang Kediri
7. Kantor Cabang Caruban
8. Kantor Cabang Bintaro
9. Kantor Cabang Nganjuk
10. Kantor Cabang Ngawi
11. Kantor Cabang Ngawi
12. Kantor Cabang Ponorogo

Dilihat dari banyaknya kantor cabang yang dimilikinya, BMT Beringharjo merupakan BMT yang sangat berhasil dan terus bertahan selama 20 tahun dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Tujuan dari pendirian BMT Beringharjo adalah untuk pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang sering terlupakan oleh bank umum maupun konvensional. Seringkali pula masyarakat kelas bawah menghadapi para rentenir. Oleh karena itu, tergeraklah para pendiri BMT untuk memajukan ekonomi masyarakat kelas bawah.

#### **B. Sejarah BMT Beringharjo Yogyakarta**

Berdirinya *Baitul Maal wat Tamwil* Beringharjo (BMT BDB) bermula dari digelarnya Pendidikan dan Latihan (Diklat) Manajemen Zakat, Infaq dan Sedekah (ZIS) dan Ekonomi Syariah di BPRS Amanah Ummah di Leuwiliang, Bogor, Jawa Barat pada tanggal 1-5 September 1994.

Dari diklat tersebut pada tanggal 2-6 November 1994 di Semarang digelar pula Diklat yang sama sekaligus sebagai tonggak awal terbentuknya Forum Ekonomi Syariah (FES) dimana kedua Diklat tersebut diprakarsai oleh Dompot Dhuafa (DD) Republika dan Asosiasi Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) se-Indonesia (ASBISINDO). Diklat ketiga diadakan di Yogyakarta pada tanggal 5-11 Januari 1995. Dari ketiga Diklat tersebut beberapa peserta kemudian ikut magang dan diberi kesempatan untuk mendirikan BMT yang dimodali oleh Dompot Dhuafa Republika.

Dra. Mursida Rambe dan Ninawati, SH adalah dua orang peserta yang mengikuti ketiga Diklat tersebut. Seusai keduanya mengikuti Diklat mereka

kemudian mengikuti magang di BPR Syariah Margi Rizki Bahagia dibilangan Bantul, Yogyakarta. Selepas magang kedua orang aktivis ini mulai melakukan *survey* pasar, lokasi, *lobby-lobby* dan persiapan lainnya untuk mendirikan BMT yang pada waktu itu baru pertama kali ada di Yogyakarta.

Dengan keteguhan hati kedua akhwat tersebut dan di-*support* oleh Dompot Dhuafa Republika, berjalanlah proses pematangan BMT Bina Dhuafa Beringharjo. Bermodalkan niat baik untuk melakukan perubahan bagi para kaum dhuafa dan semangat yang pantang menyerah, akhirnya Dra. Mursida Rambe dan Ninawati, SH berhasil mendirikan BMT Beringharjo pada tanggal 31 Desember 1994 di serambi Masjid Muttaqien Pasar Beringharjo. Dengan bermodalkan Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) keduanya mulai membangun BMT dengan keikhlasan dan keterbatasan. Keduanya sadar bahwa membangun kepercayaan dari masyarakat dengan prinsip kejujuran dan komitmen untuk tetap bisa membantu masyarakat kecil akan semakin meneguhkan keberadaan BMT di hati masyarakat.

Pada saat itu, semuanya serba terbatas kalau tidak ingin dikatakan serba darurat. Untuk keperluan administrasi kantor mereka harus meminjam mesin ketik seorang teman kos selama 1 (satu) tahun. Tidak hanya sekedar meminjam mesin ketik, meja dan kursi pun mereka pinjam dari ruangan takmir Masjid Muttaqien. Bahkan fasilitas telpon mereka pinjam dari seorang sahabat. Pada bulan ketiga pendirian BMT mereka sempat kaget karena mereka mendapat honor sebesar Rp 20.000,- (dua puluh ribu rupiah). Mereka

tidak menyangka kalau akhirnya mereka mendapat honor, sesuatu yang sebelumnya tidak pernah mereka pikirkan.

BMT Beringharjo secara informal berdiri pada 31 Desember 1994 dan secara resmi didirikan bersamaan dengan 17 BMT lainnya di Indonesia pada tanggal 21 April 1995 di Yogyakarta oleh Menristek kala itu yaitu Bapak . Prof. DR. Ing. BJ. Habibie Kantor pertama BMT Beringharjo berada di pelataran Masjid Muttaqien Pasar Beringharjo Yogyakarta. Akhirnya pada tahun 1997 BMT Bina Dhuafa Beringharjo memiliki badan hukum Koperasi dengan nomor 157/BH/KWK-12/V/1997. Sejak saat itu hubungan kerja sama dengan Dompot Dhuafa Republika terus terjalin dengan erat, terlebih setelah adanya *Memorandum of Understanding* (MoU) kedua pada tanggal 10 Maret 2001. Pada saat itu Dompot Dhuafa Republika menyertakan modalnya pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo.

Dukungan dana dari Dompot Dhuafa Republika membuat perkembangan BMT Beringharjo semakin baik. Pada tahun 2003 BMT Beringharjo memiliki kantor kedua yang terletak di jalan Kauman Yogyakarta dengan diperkuat oleh 42 karyawan dan aset per-Maret pada tahun 2016 yang mencapai 110 milyar rupiah.

Dipilihnya *brand mark* Bina Dhuafa sebagai implementasi kegelisahan yang sangat tinggi para pendirinya untuk bisa bertindak nyata meningkatkan pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang seringkali dimanfaatkan oleh para tengkulak dan para pemodal dengan jalan yang tidak

benar. Sektor ekonomi kelas bawah ini sering dilupakan dan tidak digarap oleh bank-bank umum dan konvensional.

Kalaupun akhirnya dipegang oleh bank-bank umum yang ada, umumnya para pelaku pasar di sektor ekonomi lemah ini seringkali terbentur oleh peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh bank. Peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh bank tersebut ternyata lebih banyak merugikan masyarakat kelas bawah. Dengan diterapkannya bunga yang sangat tinggi tanpa mau peduli apakah usaha seseorang berjalan atau tidak, tentu akan semakin memberatkan masyarakat dan itu ibarat “gali lubang tutup lubang”.

Oleh karena itu komitmen besar bersama kaum dhuafa terus dipegang dan dijalankan hingga sekarang oleh BMT Beringharjo. Selain sebagai alternatif mitra kerja dalam menjalankan usaha, BMT Beringharjo juga memberikan siraman rohani kepada segenap anggota ataupun nasabah sehingga diharapkan para pedagang kecil tersebut mampu selamat berusaha di dunia dan akhirat.

### **C. Visi, Misi dan Tujuan BMT Beringharjo Yogyakarta**

#### **1. VISI**

**”BMT TERKEMUKA MITRA BISNIS TERPERCAYA BERBASIS SYARI’AH”**

VISI Dicapai melalui:

- a. SDM yang visioner, kompeten, dan profesional serta memiliki komitmen nilai-nilai syari’ah
- b. Pertumbuhan & perkembangan usaha yang *profitable*

- c. Penerapan Sistem Manajemen berbasis nilai (*value base management*) & proses bisnis yang *accountable*
- d. Produk Syari'ah yang Inovatif

## 2. MISI

- a. *Community Services* (Pelayanan terbaik untuk anggota)
- b. *Community Development* (Pemberdayaan berkelanjutan untuk anggota)
- c. *Community Reletation* (Relasi yang memberikan banyak manfaat untuk anggota)

## 3. TAGLINE

“*Trust Together*”, Kepercayaan untuk bersama

## 4. TUJUAN

- a. Tercapainya Sisa Hasil Usaha yang mampu mendorong pertumbuhan perkembangan usaha
- b. Peningkatan Produktivitas Usaha yang Maksimal
- c. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

### **D. Perkembangan Aset BMT Beringharjo**

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari laporan keuangan BMT Beringharjo dari tahun 2010 hingga 2015, disetiap tahunnya aset BMT Beringharjo selalu mengalami kenaikan. Berikut perkembangan aset yang terjadi di BMT Beringharjo selama kurun waktu 5 (empat) tahun terakhir.

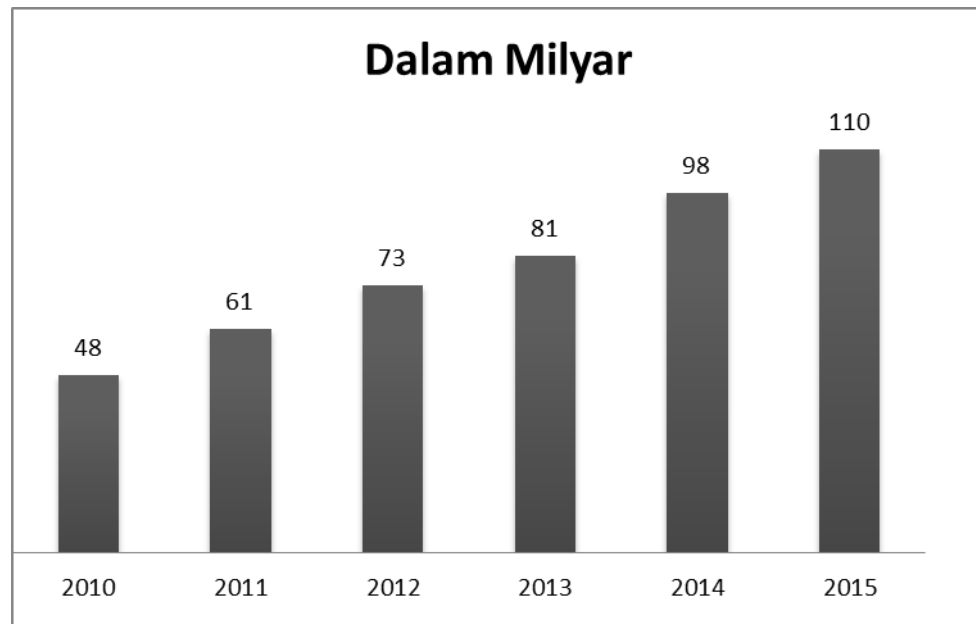
Tabel 4.1

## Perkembangan Aset BMT Beringharjo

| <b>Tahun</b> | <b>Total Aset Keseluruhan</b> |
|--------------|-------------------------------|
| 2010         | 48.376.251.752                |
| 2011         | 61.209.239.598                |
| 2012         | 73.556.358.539                |
| 2013         | 81.154.958.490                |
| 2014         | 98.667.854.884                |
| 2015         | 110,322,493,995               |

Sumber : Laporan Keuangan BMT Beringharjo

Berikut ini, disertakan pula gambar diagram untuk perkembangan aset BMT Beringharjo:



Sumber: Laporan Keuangan BMT Beringharjo

Diagram 4.1

#### Perkembangan Aset BMT Beringharjo

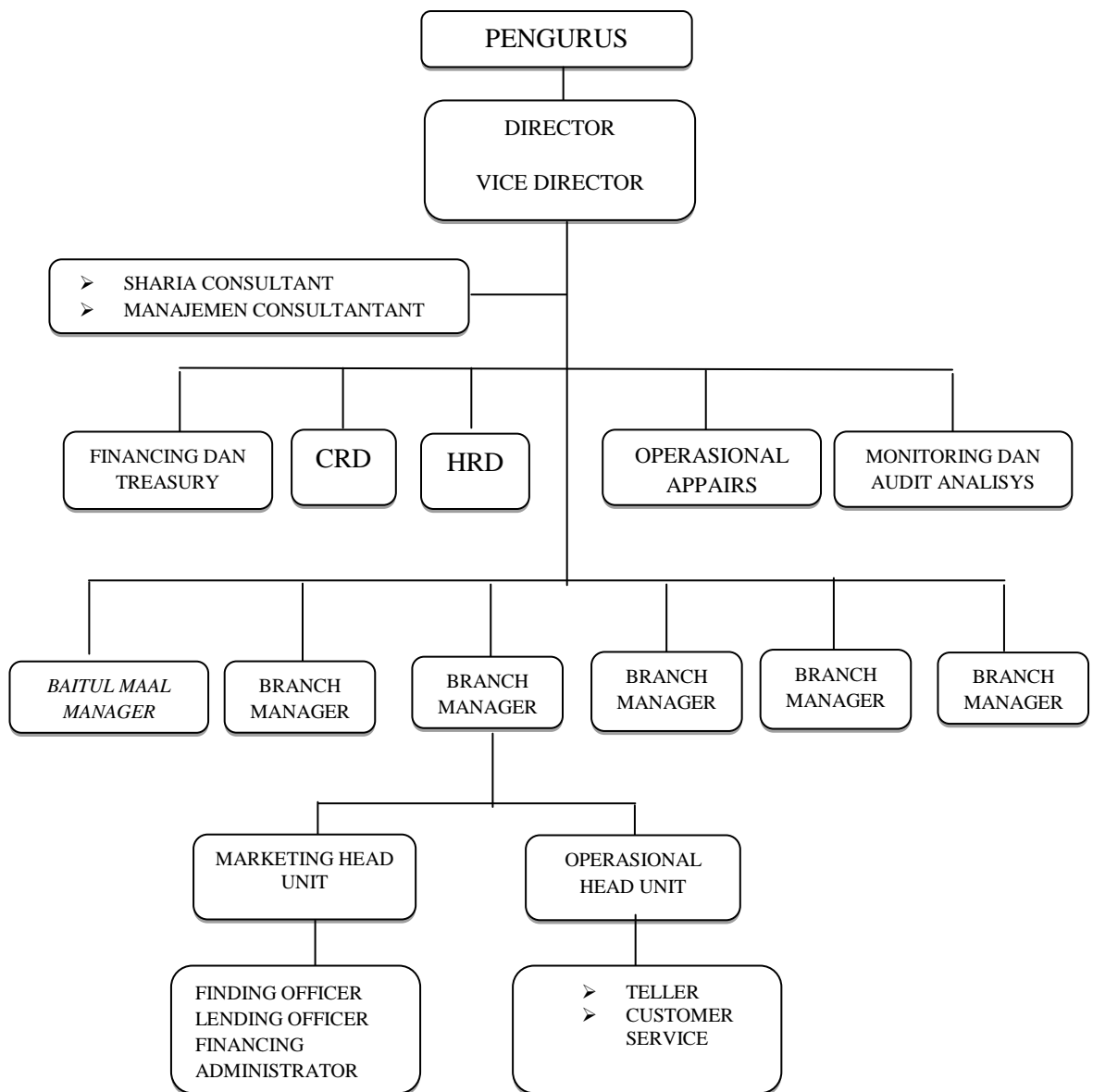
Berdasarkan tabel 4.1 dan diagram 4.1 Tersebut, dapat kita cermati bahwasannya dari tahun ke tahun terutama sejak empat tahun terakhir BMT Beringharjo mengalami peningkatan yang signifikan, terlihat pada tahun 2010 aset BMT sebesar Rp48.376.251.752, kemudian pada tahun 2011 meningkat sebesar Rp12.832.987.846 menjadi Rp61.209.239.598, selanjutnya pada tahun 2012 aset BMT meningkat sebesar Rp12.347.118.941 menjadi Rp73.556.358.539, pada tahun 2013 aset BMT meningkat sebesar Rp7.598.599.951 menjadi Rp81.154.958.490, pada tahun 2014 meningkat sebesar Rp17.512.896.394 menjadi Rp98.667.854.884 dan terakhir pada



tahun 2015 aset meningkat sebesar Rp11.654.639.111 menjadi Rp110,322,493,995.

### E. Struktur Organisasi

#### STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CABANG KSPPS BMT BERINGHARJO



Gambar 4.1  
STRUKTUR ORGANISASI

## F. Hasil Penyebaran Kuesioner

Tabel 4.2  
Penyebaran Kuesioner Penelitian

| Keterangan   | Jumlah |
|--|--------|
| <b>Total Penyebaran</b>                                | 50     |
| <b>Total Pengembalian</b>                              | 45     |
| <b>Persentase Tingkat Pengembalian<br/>(43/50*100)</b> | 90     |
| <b>Jumlah Responden</b>                                | 50     |
| <b>Total Kuesioner yang Bisa Diolah</b>                | 45     |
| <b>Persentase Tingkat Pengelolaan</b>                  | 90     |

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat terlihat bahwa dari 50 kuesioner yang disebar, hanya 45 kuesioner yang kembali dan dapat diolah. Sehingga respon rate sebesar  $\frac{45}{50} \times 100 = 90\%$ .

## G. Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompensasi finansial dan kepuasan kerjaterhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta. Oleh karena penelitian ini menggunakan responden yaitu karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta, maka perlu diidentifikasi terlebih dulu data responden tersebut.

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| <b>Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</b> |                      |                       |                                  |
|---|----------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>No</b>   | <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Proporsi dalam Persentase</b> |
| <b>1</b>  | Laki-laki            | 28                    | 62,22%                           |
| <b>2</b>  | Perempuan            | 17                    | 37,77%                           |
| <b>Total</b>  |                      | 45                    | 100%                             |

Sumber: Data Primer, diolah 2016

Melalui tabel di atas, dapat kita cermati bahwa hasil akumulasi data responden berdasarkan kriteria jenis kelamin yang dapat dikumpulkan oleh peneliti terlihat bahwa porsi data dengan kategori laki-laki lebih dominan dari pada perempuan. Hal ini bisa terlihat melalui representasi angka yang menunjukkan kolom jumlah data laki-laki mencapai 28 orang, sedangkan untuk kategori perempuan hanya berjumlah 17 orang. Apabila hal ini kita interaksikan dalam format persentase, proporsi dari jumlah data responden perempuan hanya memberi kontribusi sebesar 37,77% dan untuk proporsi data responden laki-laki mencapai 62,22%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

| <b>Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia</b> |                     |                       |                                  |
|---|---------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>No</b>   | <b>Rentang Usia</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Proporsi dalam Persentase</b> |
| <b>1</b>  | 21-30               | 9                     | 16,27%                           |
| <b>2</b>  | 31-40               | 30                    | 69,76%                           |
| <b>3</b>  | 41-50               | 6                     | 13,95%                           |
| <b>Total</b>  |                     | 45                    | 100%                             |

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Melalui visualisasi tabel di atas, dapat kita cermati bahwa hasil akumulasi data responden berdasarkan kriteria rentang usia (*range*) yakni: usia 21 hingga 30, 31 hingga 40 dan 41 hingga 50, terlihat bahwa porsi data dengan kategori rentang usia 31 hingga 40 tahun lebih dominan dari pada rentang usia 21 hingga 30 maupun 41 hingga 50. Hal ini bisa diklarifikasikan melalui angka yang menunjukkan kolom jumlah data rentang usia 31 hingga 40 tahun jumlahnya mencapai kisaran 30 orang, sedangkan untuk kategori rentang usia 21 hingga 30 berjumlah 9 orang, dan untuk rentang usia 41 hingga 50 tahun hanya terdapat 6 orang saja. Apabila hal ini kita interaksikan dalam persentase, proporsi dari jumlah data responden dengan rentang usia 31 hingga 40 tahun mampu memberi kontribusi sebesar 69,76%, sedangkan untuk proporsi data responden dengan rentang usia 21 hingga 30 mencapai 16,27%, lalu

untuk data dengan rentang usia 41 hingga 50 mampu berkontribusi dengan kisaran 13,95%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5

#### Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| <b>Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir</b> |                            |                       |                                  |
|--|----------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| <b>No</b>  | <b>Pendidikan Terakhir</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Proporsi dalam Persentase</b> |
| <b>1</b>   | SMA                        | 7                     | 15,55%                           |
| <b>2</b>   | S1                         | 35                    | 77,77%                           |
| <b>3</b>   | S2                         | 3                     | 6,66%                            |
| <b>Total</b>   |                            | 45                    | 100%                             |

Sumber: Data Primer diolah, 2014

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat kita cermati hasil akumulasi data responden yang berhasil dikumpulkan peneliti terlihat bahwa tingkat pendidikan strata 1 lebih dominan dibandingkan dengan responden yang memiliki tingkat pendidikan strata 2 ataupun SMA. Hal ini bisa diklarifikasikan dari kolom jumlah data pada pendidikan terakhir strata 1 yang menunjukkan sebesar 35 karyawan berpendidikan terakhir strata 1, sedangkan untuk kategori karyawan yang berpendidikan terakhir strata 2 sebesar 3 karyawan saja, dan yang terakhir karyawan yang berpendidikan terakhir SMA sebesar 7 karyawan saja. Apabila diinteraksikan dalam persentase, maka untuk karyawan yang berpendidikan terakhir strata 1 berkontribusi sebesar 77,77%, untuk

strata 2 sebesar 3,66% saja, dan untuk pendidikan terakhir SMA sebesar 15,55%.

Karyawan pada BMT Beringharjo Yogyakarta memiliki rata-rata pendidikan terakhir strata 1. Dengan pendidikan yang tinggi dan memadai seorang karyawan diharapkan memiliki potensi keterampilan dan kemampuan yang memadai, dengan pendidikan yang tinggi juga diharapkan seorang karyawan memiliki perilaku *extra* dalam perusahaan.

## H. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Hasil analisis dibandingkan dengan  $r$  tabel atau nilai *pearson correlation* pada taraf signifikan 0,294 dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai *pearson correlation*  $> 0,294$  atau  $r$  hitung  $> r$  tabel maka item pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai *pearson correlation*  $< 0,294$  atau  $r$  hitung  $< r$  tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas dilakukan dari data 45 responden yang kemudian diolah melalui korelasi *product moment* yang ada dalam SPSS seri 16.0 *for windows*.

Tabel 4.6

Tabel Uji Validitas

| No | Variabel    | Item  | N  | Nilai Pearson Correlation | R table | Ket   |
|----|-------------|-------|----|---------------------------|---------|-------|
| 1  | Stres Kerja | X1.1  | 45 | 0,662                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.2  | 45 | 0,808                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.3  | 45 | 0,759                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.4  | 45 | 0,745                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.5  | 45 | 0,487                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.6  | 45 | 0,776                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.7  | 45 | 0,811                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.8  | 45 | 0,594                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.9  | 45 | 0,732                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.10 | 45 | 0,787                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.11 | 45 | 0,686                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.12 | 45 | 0,819                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.13 | 45 | 0,620                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.14 | 45 | 0,723                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.15 | 45 | 0,669                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.16 | 45 | 0,788                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.17 | 45 | 0,677                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.18 | 45 | 0,395                     | 0,294   | Valid |
|    |             | X1.19 | 45 | 0,359                     | 0,294   | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah pada 2016

Tabel 4.7

Tabel Kecerdasan Emosi

| No | Variabel         | Item  | N  | Nilai Pearson Correlation | R table | Ket   |
|----|------------------|-------|----|---------------------------|---------|-------|
| 2  | Kecerdasan Emosi | X2.1  | 45 | 0,434                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | X2.2  | 45 | 0,757                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | X2.3  | 45 | 0,873                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | X2.4  | 45 | 0,394                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | X2.5  | 45 | 0,465                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | X2.6  | 45 | 0,542                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | X2.7  | 45 | 0,596                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | X2.8  | 45 | 0,340                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | X2.9  | 45 | 0,689                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | X2.10 | 45 | 0,799                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | X2.11 | 45 | 0,772                     | 0,294   | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah pada 2016

Tabel 4.8

Kinerja Karyawan

| No | Variabel         | Item | N  | Nilai Pearson Correlation | R table | Ket   |
|----|------------------|------|----|---------------------------|---------|-------|
| 3  | Kinerja Karyawan | Y.1  | 45 | 0,764                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | Y.2  | 45 | 0,774                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | Y.3  | 45 | 0,863                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | Y.4  | 45 | 0,932                     | 0,294   | Valid |



| No | Variabel         | Item | N  | Nilai Pearson Correlation | R table | Ket   |
|----|------------------|------|----|---------------------------|---------|-------|
| 3  | Kinerja Karyawan | Y.5  | 45 | 0,930                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | Y.6  | 45 | 0,883                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | Y.7  | 45 | 0,919                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | Y.8  | 45 | 0,851                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | Y.9  | 45 | 0,847                     | 0,294   | Valid |
|    |                  | Y.10 | 45 | 0,920                     | 0,294   | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah pada 2016

Bedasarkan tabel 4.6 di atas, hasil analisis uji validitas pada variabel stress kerja (X1) untuk masing-masing pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* diatas r table sebesar 0,294 maka dinyatakan valid. Dari hasil analisis di atas menunjukkan data keseluruhan dari variabel stres kerja (independen) dinyatakan valid dengan nilai *pearson correlation* diatas standar 0,294.

Selanjutnya pada tabel 4.7 variabel kecerdasan emosi, hasil analisis uji validitas variabel kecerdasan emosi finansial untuk masing-masing item pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* diatas standar 0,294 , dengan begitu item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kecerdasan emosi dinyatakan valid.

Terakhir pada tabel 4.8, hasil analisis uji validitas pada variabel kinerja karyawan untuk masing-masing item pernyataan menunjukkan nilai *pearson correlation* diatas standar 0,294 dengan begitu item

pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2011:47). Uji yang peneliti lakukan adalah dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel jika koefisien *alpha* > 0,70.

Tabel. 4.9

### Uji Reliabilitas

| Variabel                     | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|------------------------------|-------------------------|------------|
| <b>Stres Kerja (X1)</b>      | 0,937                   | Reliabel   |
| <b>Kecerdasan Emosi (X2)</b> | 0,826                   | Reliabel   |
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  | 0,963                   | Reliabel   |

Hasil pengujian Reliabilitas pada tabel 4.7 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja stres kerja (X1) sebesar 0,937. Kecerdasan emosi (X2) sebesar 0,826 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,963 masing-masing lebih besar dari 0,70. Maka dapat disimpulkan

bahwa keseluruhan instrumenst yang dipakai dalam variabel adalah handal.

## I. Uji Hipotesis dan Analisis Data

### 1. Regresi Linier Sederhana

Pembuktian hipotesis pada penelitian ini adalah menggunakan teknik regresi linier sederhana, yang dimaksud dengan teknik regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Hasil dari analisis data dengan menggunakan program SPSS seri 16.0 *for windows* dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10  
Uji Regresi Linier Sederhana

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .396 <sup>a</sup> | .157     | .137              | .74977                     |

a. Predictors: (Constant), X1

Dari tabel 4.8 diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,396 dan dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebar terhadap variabel terkait yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari tabel 4.8 juga diperoleh koefisien

determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,137 , yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel stres kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel terkait yaitu variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 13,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## 2. Uji Regresi linier sederhana kedua

Tabel 4.11

### Uji Regresi linier sederhana kedua

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .525 <sup>a</sup> | .276     | .223              | .71159                     |

a. Predictors: (Constant),  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_1$  )

Sumber: Data Primer diolah pada 2016

Nilai *Adjusted R Square* pada regresi pertama sebesar 0,137 atau 13,7% sedangkan setelah ada persamaan regresi kedua nilai *Adjusted R Square* naik menjadi 0,223 atau 22,3%. Dengan melihat hasil diatas, dapat disimpulkan dengan adanya kecerdasan emosi sebagai variabel moderating akan dapat memperkuat hubungan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Hipotesa

#### a. Uji Hipotesa Pertama

Tabel 4.12

#### Uji Hipotesa Pertama

##### Coefficients<sup>a</sup>

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant) | 4.203                       | .455       |                           | 9.241  | .000 |
| X1         | -.513                       | .181       | -.396                     | -2.829 | .007 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah Pada 2016

Bedasarkan analisis diatas dapat di artikan bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = -0,513 dan menunjukkan t hitung sebesar 2,829 dan nilai Sig.t = 0,007 < level of significant = 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel ekuitas nilai dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nasabah. Maka dapat disimpulkan bahwa **H1** dapat **Diterima**.

## b. Uji Hipotesa Kedua

Tabel 4.13

## Uji Hipotesa Kedua

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 3.057                       | 1.005      |                           | 3.043 | .004 |
| X1           | .136                        | .376       | .105                      | .361  | .720 |
| X2           | -.387                       | .505       | -.169                     | -.767 | .448 |
| X1.X2        | .959                        | .449       | .651                      | 2.137 | .039 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah Pada 2016

Bedasarkan analisis data diatas dapat diartikan bahwa nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,959 dan menunjukkan t hitung sebesar 2,137 dan nilai Sig.t = 0,39 < Level of Significant = 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja setelah dimoderasi dengan kecerdasan emosi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa **H2 Ditolak**. Jadi dengan adanya variabel kecerdasan emosi justru memperlemah hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## J. Pembahasan

Setelah melakukan uji hipotesis satu dan dua maka di pembahasan ini akan menjelaskan hasil dari uji hipotesis tersebut.

### 1. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai beta  $-0,513$  dan menunjukkan  $t$  hitung sebesar  $-2,829$  dan nilai signifikan  $t$   $0,007$  lebih kecil dari nilai standar signifikan  $t$   $0,05$ , maka dari itu untuk **H2 Diterima**. Artinya, stres muncul disaat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Dalam jangka pendek, apa bila stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan dan karyawan maka akan membuat para karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustasi menyebabkan karyawan bekerja tidak dengan optimal dan kinerja pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover). Hasil penelitian ini sesuai dengan Handoko (2014: 201-202) yang menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menunjukkan Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja setelah dimoderasi dengan kecerdasan emosi

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa **H2 Ditolak**. Jadi dengan adanya variabel kecerdasan emosi justru memperlemah hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung dengan hasil dari uji hipotesis kedua yang menunjukkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,959 dan menunjukkan t hitung sebesar 2,137 dan nilai Sig.t = 0,39 < Level of Significant = 0,05. Kecerdasan emosi berpengaruh pada perilaku tiap individu dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam diri orang tersebut, termasuk lingkungan kinerja, dengan memiliki kecerdasan emosi seseorang dapat memotivasi dirinya sendiri, tidak mudah frustrasi, dan yang terpenting adalah mampu mengendalikan stress sehingga kinerja akan meningkat. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ryan Anggara (2015) yang menyimpulkan kecerdasan emosi memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah yang positif dan signifikan.