

# Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Stres Kerja terhadap Integritas Karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk

**Muchamad Iqbaal Dwi Fajarianto**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

**Elmira Siska, S.P., M.B.A.**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

**Natal Indra, S.Sos., M.M.**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis: [iqbaalmuchamad31@gmail.com](mailto:iqbaalmuchamad31@gmail.com)

## **Abstract.**

*Employee integrity plays an important role in maintaining company trust and reputation. This study aims to analyze the effect of flexibility of working hours and work stress on employee integrity at PT Bank Negara Indonesia Inc. The purpose of this study was to analyze the effect of working hour flexibility and work stress on employee integrity at PT Bank Negara Indonesia Tbk, especially in the DGL (Digital Development) division in the mobile banking team. The research design adopted in this study is quantitative research with a descriptive approach. Data were collected from 33 respondents through questionnaires. The data were analyzed by carrying out instrument tests which include validity and reliability tests, classical assumption tests, then followed by multiple linear regression, partial tests, simultaneous tests and coefficient of determination tests. The results of this study show that partially, flexibility in working hours has a positive and statistically insignificant effect on employee integrity. Job stress has a negative and statistically significant effect on employee integrity. Simultaneously, both variables affect employee integrity at PT Bank Negara Indonesia Tbk. The results of this study have important implications for company management in developing strategies that improve employee integrity.*

**Keywords:** Working Hour Flexibility, Work Stress, Employee Integrity.

## **Abstrak.**

Integritas karyawan berperan penting dalam menjaga kepercayaan dan reputasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas jam kerja dan stres kerja terhadap integritas karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas jam kerja dan stres kerja terhadap integritas karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk khususnya pada divisi DGL (Digital Development) di tim mobile banking. Desain penelitian yang di adopsi pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan dari 33 responden melalui kuesioner. Data dianalisis dengan melakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, kemudian diikuti dengan regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi. Temuan pada penelitian ini adalah secara parsial fleksibilitas jam kerja berpengaruh

Received April 10, 2023; Revised Mei 15, 2023; Accepted Juni 1, 2023

\*Muchamad Iqbaal Dwi Fajarianto, [iqbaalmuchamad31@gmail.com](mailto:iqbaalmuchamad31@gmail.com)

positif dan tidak signifikan secara statistik terhadap integritas karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap integritas karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap integritas karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi yang meningkatkan integritas karyawan.

**Kata kunci:** Fleksibilitas Jam Kerja, Stres Kerja, dan Integritas Karyawan.

## LATAR BELAKANG

Dalam dunia kerja integritas menjadi suatu hal yang penting, sebuah integritas dapat dijadikan suatu tolak ukur seorang karyawan apakah karyawan tersebut memiliki etos kerja yang tinggi atau tidak dan dapat dijadikan sebuah acuan apakah karyawan tersebut akan selalu melakukan perbuatan yang beretika serta terpuji, baik sedang terlihat ataupun tidak dilihat siapapun. Fleksibilitas jam kerja adalah kemampuan pekerja untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan, di mana, dan kapan mereka terlibat dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Fleksibilitas dalam penjadwalan kerja, kemudian, melibatkan jadwal kerja. di tingkat dasar, seorang karyawan dengan jadwal yang fleksibel akan dapat menyesuaikan jam kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. Jam fleksibel juga dapat mencakup jam kerja non-standar seperti bisa dilakukan saat malam hari maupun diakhir pekan (Sa'adah & Sopiah, 2022).

Menurut American Psychological Association (APA), stres kerja adalah respon fisiologis dan psikologis terhadap tuntutan kerja yang dirasakan sebagai melebihi kemampuan individu. Definisi ini pertama kali diperkenalkan pada tahun 2017. Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan di lingkungan kerja. Ini dapat terjadi karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres menjadi suatu keadaan yang konstruktif (Ridho & Susanti, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang fleksibilitas jam kerja, stres kerja, dan integritas karyawan sebagai berikut. Penelitian yang dilakukan oleh Aryanti (2018) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2018) menunjukkan bahwa jam kerja fleksibel tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja

karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2019) mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Tambunan (2020) menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja dan dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan, dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas jam kerja dan stres kerja terhadap integritas karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk khususnya pada divisi DGL (Digital Development) di tim mobile banking.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Fleksibilitas Jam Kerja**

Teori ini dapat digunakan untuk memahami pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap integritas karyawan. Fleksibilitas jam kerja dapat berdampak positif atau negatif pada integritas karyawan, tergantung pada seberapa baik perusahaan dapat mengelola dan menyediakan fleksibilitas jam kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah fleksibilitas jam kerja. Fleksibilitas jam kerja biasanya memberikan kelonggaran waktu kerja yang lebih banyak dan dapat mendorong para karyawan memiliki inisiatif kerja atau memunculkan ide-ide kreatif dalam menjalankan suatu aktivitas serta bertanggung jawab terhadap kinerjanya dan tidak tergantung dengan perintah atasan (Ardiansyah, 2018). Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fikriyah, 2020) yang menyatakan bahwa fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Tbk. Cabang Gresik. Mengacu pada kajian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Fleksibilitas jam kerja berpengaruh terhadap integritas karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk.

## **Stres Kerja**

Teori ini dapat digunakan untuk memahami pengaruh stres kerja terhadap integritas karyawan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Setyawati, 2018). Stres kerja dapat berdampak negatif pada integritas karyawan, terutama jika stres kerja tidak dikelola dengan baik dan melebihi batas toleransi karyawan. Dampak terburuk jika karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja di perusahaan atau bahkan akan memutuskan untuk mengundurkan diri (Fanda & Slamet, 2019). Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati, 2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Tegal. Mengacu pada kajian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap integritas karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk.

## **Integritas Karyawan**

Teori ini dapat digunakan untuk memahami konsep integritas karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi integritas karyawan. Integritas karyawan berkaitan dengan kualitas moral dan etika kerja karyawan, serta merupakan faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif di perusahaan. Integritas menjadi suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambil. karyawan diharuskan untuk menjunjung tinggi nilai integritas (Sihombing & Triyanto, 2019). Berdasarkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Retnowati, 2019) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Sidoarjo. Mengacu pada kajian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Fleksibilitas jam kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap integritas karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk. Peneliti menggunakan penelitian deskriptif. Variabel bebas yang terlibat adalah fleksibilitas jam kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat yang digunakan di penelitian ini adalah integritas karyawan ( $Y$ ). Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT Bank Negara Indoensia Tbk khususnya pada tim mobile banking sebanyak 33 responden. Pengisian kuesioner menggunakan skala likert dengan 5 skala. Data dianalisis dengan melakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitias, uji asumsi klasik, kemudian diikuti dengan regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi. Analisis tersebut dapat dihitung dengan menggunakan alat bantu komputer yaitu program *Statistic Package for the Social Science* (SPSS) dengan versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa akurat daftar pertanyaan menangkap semua pernyataan dari para responden. Pada penelitian ini ditetapkan batas setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,344.

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	r Hitung
Fleksibilitas Jam Kerja ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0.785
	$X_{1.2}$	0.880
	$X_{1.3}$	0.852
	$X_{1.4}$	0.911
	$X_{1.5}$	0.878
	$X_{1.6}$	0.912
	$X_{1.7}$	0.922
Stres Kerja ( $X_2$ )	$X_{2.1}$	0.737
	$X_{2.2}$	0.636
	$X_{2.3}$	0.659
	$X_{2.4}$	0.549
	$X_{2.5}$	0.649
	$X_{2.6}$	0.475

	X <sub>2,7</sub>	0.782
Integritas Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0.661
	Y <sub>2</sub>	0.566
	Y <sub>3</sub>	0.439
	Y <sub>4</sub>	0.677
	Y <sub>5</sub>	0.513
	Y <sub>6</sub>	0.561
	Y <sub>7</sub>	0.693

Sumber: Data yang diolah, 2023

Tabel 1 berikut menunjukkan bahwa untuk masing-masing variabel penelitian yang dinyatakan pada setiap item pernyataan, semua berada melebihi ambang batas 0,344. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel penelitian dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya adalah pengujian reliabilitas. Dalam uji reliabilitas ini digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya. Instrumen dikatakan reliabel bila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Alpha
X <sub>1</sub>	0.950
X <sub>2</sub>	0.754
Y	0.685

Sumber: Data yang diolah, 2023

Untuk variabel bebas fleksibilitas jam kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai alpha sebesar 0.950 seperti ditunjukkan pada Tabel 2. Variabel stres kerja sebesar 0.754 dan variabel integritas karyawan sebesar 0.685. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel. Daftar pertanyaan dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk menganalisis data selanjutnya.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menyimpulkan bahwa variabel data tersebut bersifat normal, probabilitas signifikansi

yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Penjelasan lebih detail mengenai uji normalitas akan dijabarkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Normalitas Variabel Penelitian**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02748171
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.087
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang tercantum dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.200, yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah bahwa nilai residual memiliki distribusi yang bersifat normal.

#### 4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi keberadaan hubungan yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam sebuah model regresi. Salah satu cara untuk menguji multikolinieritas adalah dengan menggunakan Faktor Inflasi Varians (Variance Inflation Factor atau VIF). VIF digunakan untuk mengukur sejauh mana varian koefisien regresi meningkat karena adanya korelasi antara variabel independen dalam model. Semakin tinggi nilai VIF, semakin besar kemungkinan adanya multikolinieritas. Penjelasan tentang uji multikolinieritas akan disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas Variabel Penelitian**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.500	2.834		3.352	.002		
Fleksibilitas Jam Kerja	.050	.114	.089	.048	.665	.288	3.469
Stres Kerja	-.621	.174	.725	3.563	.001	.288	3.469

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa koefisien menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,288. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) memiliki nilai toleransi yang lebih besar dari 0,10, yang berarti tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Selain itu, interaksi antara kedua variabel independen memiliki nilai Faktor Inflasi Varians (Variance Inflation Factor atau VIF) sebesar 3.469, yang menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF yang kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas antara variabel-variabel tersebut, dan model regresi yang digunakan dapat dianggap baik.

## 5. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Glejser yaitu meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05 atau 5%. Konsep uji heterokedastisitas akan dijelaskan lebih lanjut dalam tabel yang disajikan berikut ini:

**Tabel 5. Uji Heterokedastisitas Variabel Penelitian**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.500	2.834		3.352	.002		
Fleksibilitas Jam Kerja	.050	.114	.089	.048	.665	.288	3.469
Stres Kerja	-.621	.174	.725	3.563	.001	.288	3.469

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas menunjukkan bahwa koefisien menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,82 pada variabel fleksibilitas jam kerja dan nilai signifikansi sebesar 0.316 pada variabel stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 atau 5%. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, dan model regresi yang digunakan dapat dianggap homoskedastisitas atau model regresi di anggap baik.



## 6. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi adanya korelasi antara residual dalam model regresi pada waktu yang berbeda. Adanya autokorelasi dapat menyebabkan ketidakstabilan dan tidak dapat diandalkannya koefisien regresi, serta dapat menghasilkan prediksi yang tidak akurat. Salah satu cara untuk menguji autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Run-test. Detail tentang uji autokorelasi akan dijelaskan dalam tabel yang disajikan berikut ini:

**Tabel 6. Uji Autokorelasi Variabel Penelitian**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801 <sup>a</sup>	.642	.618	2.094	1.513

Sumber: Data yang diolah, 2023

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil uji Durbin-Watson pada model regresi linear, tidak terdapat adanya autokorelasi karena nilai d sebesar 1.513 berada diantara -2 sampai +2.

## 7. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel fFleksibilitas jam kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel integritas karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda akan dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Uji Analisis Linier Berganda Variabel Penelitian**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.500	2.834		3.352	.002
Fleksibilitas Jam Kerja	.050	.114	.089	.438	.665
Stres Kerja	-.621	.174	.725	-3.563	.001

Sumber: Data yang diolah, 2023

Dengan menggunakan data yang terdapat dalam tabel di atas, dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.500 + 0.050 X_1 - 0.621 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, nilai konstanta (9.500) menunjukkan bahwa ketika variabel fleksibilitas jam kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka nilai integritas karyawan ( $Y$ ) akan sebesar 9.500. Koefisien regresi untuk variabel fleksibilitas jam kerja ( $X_1$ ) adalah 0.050, yang menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas jam kerja memiliki pengaruh positif terhadap integritas karyawan ( $Y$ ). Dalam konteks ini, jika fleksibilitas jam kerja meningkat, maka integritas karyawan juga akan meningkat. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) adalah -0.621, yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap integritas karyawan ( $Y$ ). Dalam konteks ini, jika stres kerja meningkat, maka integritas karyawan dapat mengalami penurunan.

## 8. Uji Parsial

Uji parsial dapat dilakukan dengan menghitung nilai t-statistik untuk koefisien regresi parsial dari variabel independen yang sedang diuji. Dalam penelitian ini, uji parsial akan dijelaskan secara rinci dalam tabel yang disajikan berikut ini, dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 8. Uji Parsial Variabel Penelitian**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.500	2.834		3.352	.002
Fleksibilitas Jam Kerja	.050	.114	.089	.438	.665
Stres Kerja	-.621	.174	.725	-3.563	.001

Sumber: Data yang diolah, 2023

$$T_{\text{tabel}} = t(0.05 / 2; 33 - 2 - 1) = t(0,025; 30) = 2.042$$

Berdasarkan data hasil uji parsial yang terdapat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel fleksibilitas jam kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel integritas karyawan ( $Y$ ) adalah 0.665, yang berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05). Selain itu, nilai t hitung (0.438) lebih kecil dari nilai t tabel (2.042). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_{0.1}$  (hipotesis nol) diterima dan  $H_{1.1}$  (hipotesis alternatif) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan secara statistik antara variabel fleksibilitas jam kerja dengan integritas karyawan. Hal

ini sesuai dengan pendapat (Allen, 2019) yang menyatakan bahwa Fleksibilitas jam kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Nilai Signifikansi (Sig.) untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel integritas karyawan (Y) adalah 0.001, yang berarti nilai Sig. tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05). Selain itu, nilai t hitung (3.563) lebih besar dari nilai t tabel (2.042). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_{0.2}$  (hipotesis nol) ditolak dan  $H_{1.2}$  (hipotesis alternatif) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara statistik antara variabel stres kerja dengan integritas karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), yang menyatakan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong semangat kerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada semangat kerja pegawai yang drastis.

## 9. Uji Simultan

Uji simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F-statistik. Uji F-statistik membandingkan tingkat variasi residu antara model regresi yang memasukkan semua variabel independen dengan model regresi yang hanya memiliki variabel konstan (*intercept*). Dalam penelitian ini, uji F-statistik akan dijelaskan secara rinci dalam tabel yang disajikan pada tabel berikut ini, dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 9. Uji Simultan Variabel Penelitian**

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	235.973	2	117.987	26.909	.000
Residual	131.542	30	4.385		
Total	367.515	32			

Sumber: Data yang diolah, 2023

$$F_{\text{tabel}} = t(2; 33 - 2) = t(2; 30) = 3,32$$

Berdasarkan data hasil uji simultan yang terdapat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai Signifikansi (Sig.) adalah 0.000, yang lebih kecil dari

tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05) dan nilai F hitung (26.909) lebih besar dari nilai F tabel (3.32). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_{0.3}$  (hipotesis nol) ditolak dan  $H_{1.3}$  (hipotesis alternatif) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel fleksibilitas jam kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel integritas karyawan (Y).

## 10. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Biasanya, uji determinasi diekspresikan dalam bentuk koefisien determinasi (R-squared). Koefisien determinasi adalah perbandingan antara variabilitas yang dijelaskan oleh model regresi dengan total variabilitas dari variabel dependen. Rincian mengenai uji determinasi dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 10. Uji Determinasi Variabel Penelitian**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801	.642	.618	2.094

Sumber: Data yang diolah, 2023

Dari hasil uji determinasi yang tertera pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R Square adalah 0.642. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel fleksibilitas jam kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel integritas karyawan (Y) adalah sebesar 64.2%. Sisanya, yaitu 35.8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari temuan penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya maka peneliti akan menetapkan beberapa hal terkait dengan kesimpulan di penelitian ini. Pertama, fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap integritas karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. Kedua, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap integritas karyawan terhadap integritas karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. Ketiga, secara simultan fleksibilitas jam kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap integritas karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk.

Peneliti memberikan saran kepada pihak manajemen PT Bank Negara Indonesia untuk tetap memberikan jam kerja yang fleksibel sesuai dengan batas-batas yang terkontrol kepada karyawan khususnya pada tim mobile banking divisi DGL (Digital Development). Kemudian pihak manajemen dapat mengidentifikasi dan mengelola tingkat stres yang dialami oleh karyawan sehingga integritas karyawan dapat terus terjaga bahkan meningkat.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Sebagai penutup izinkan peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pembuatan artikel ilmiah ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, B. N. U. R. (2018). *Ir - perpustakaan universitas airlangga*. 1–11.
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Indrawanti, A., & Pradhanawati, A. (2019). Peran Ganda dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Perempuan pada UKM Konveksi Batik Semarang 16. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 51(1), 51. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/24998>
- Jannatun, A., W, E. M., & Fajri, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 260. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i1.290>
- Malayuja, J., Sahputra, N., & Alfirah, A. (2022). Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam. *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 32–37. <https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.34>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*. 3(September), 296–307.
- Rarung, N., Maramis, J. B., Saerang, D. P. E., Dotulong, L. O. H., & Soepeno, D. (2022). MAKNA WORK FROM HOME PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi

- Fenomenologi pada Pegawai Negeri Sipil Kanwil DJKN Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo dan Maluku Utara). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.41276>
- Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *EBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 1–10.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Sa'adah, N., & Sopiah, S. (2022). Fleksibilitas Kerja (Work Flexibility): Systematic Literatur Review With Bibliometric. *Jurnal Syntax Fusion*, 2(11), 833–844. <https://doi.org/10.54543/fusion.v2i11.225>
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Sihombing, Y. A., & Triyanto, D. N. (2019). THE EFFECT OF INDEPENDENCE, OBJECTIVITY, KNOWLEDGE, WORK EXPERINECE, INTEGRITY , ON AUDIT QUALITY (Study On West Java Provincial Inspectorate In 2018). *Jurnal Akuntansi*, 9(2), 141–160. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.9.2.141-160>
- SM, A., Lubis, A., & Sabrina, H. (2020). Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan Di PT. Quantum Training Centre Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 21–30.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV.ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)* (xiv). CV.ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D* (1st ed.). CV.ALFABETA
- Yudhaningsih, N. M. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 47–64. <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.230>