

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG MANADO*THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS AND WORK STRESS ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE IN BANK MANDIRI SYARIAH BRANCH MANADO*

Oleh :
Siti Fatimah Tahir¹
Rita N. Taroreh²
Irvan Trang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

¹sitifatih79@gmail.com

²rita.taroreh@unsrat.ac.id

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankannya, oleh karena itu perhatian terhadap karakteristik pekerjaan dan stres kerja karyawan sangat perlu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan atau pencapaian tujuan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan dan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan sampel sebanyak 45 karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data digunakan Regresi Linier Berganda dengan bantuan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Saran yang dapat diberikan adalah agar karakteristik pekerjaan mendapat perhatian lebih dari perusahaan karena akan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: *karakteristik pekerjaan, stres kerja, prestasi kerja*

Abstract: *Human resources are valuable assets in achieving the goals of a company. It cannot be denied that human factors have a very important role in carrying out it, therefore attention to work characteristics and work stress of employees is very necessary to improve employee work performance or achievement of goals. The purpose of this study is to find out whether job characteristics and work stress has an effect on employee work performance by using a sample of 45 employees at the Bank Syariah Mandiri Branch Manado. Data collection is done by using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis used Multiple Linear Regression with the help of SPSS 20 program. The results showed that job characteristics and work stress simultaneously had a significant effect on employee work performance. Partially shows that job characteristics have a positive and significant effect on employee work performance. Partially work stress variables have a positive but not significant effect on employee work performance. Advice that can be given is that the job characteristics get more attention from the company because it will greatly affect the work performance of employees.*

Keywords: *job characteristics, work stress, work performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan setiap perusahaan merupakan suatu aktivitas yang dapat kita lihat setiap hari. Perusahaan selalu bersaing untuk dapat bertahan dalam setiap persaingan yang ada untuk memperoleh suatu tujuan yang maksimal dan menguntungkan bagi kepentingan perusahaan. Perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan saat ini tentunya harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut meskipun alat-alat yang dimiliki suatu perusahaan canggih sekalipun. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung dengan teknologi pendukung yang dimiliki perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, terampil, berkualitas dan memiliki prestasi kerja.

Hasibuan (2009:87) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Ada banyak cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas dimana tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan dapat diperoleh melalui proses yang panjang yaitu dengan menilai prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya stres berhubungan dengan prestasi kerja. Stres merupakan suatu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam bekerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2009:204). Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Stres dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres berpotensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja.

Selain stres kerja, karakteristik pekerjaan juga merupakan hal yang mempengaruhi prestasi kerja. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan yang erat dengan desain pekerjaan. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang didesain/dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas sebaliknya ketika pekerjaan tidak dirancang dengan baik akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan akan merugikan perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado.
2. Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado.
3. Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik penentuan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, 2015:13). Flippo (2005:51) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dalam memanfaatkan kemampuan manusia secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan yang ditetapkan.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan dirancang akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) Karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan yang erat dengan desain pekerjaan. Desain pekerjaan berkaitan dengan struktur hubungan antar pribadi dari suatu pekerjaan dengan menentukan banyak keanekaragaman, tanggung jawab, signifikansi, dan otonomi pekerjaan.

Stres Kerja

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kinerja maupun prestasi kerja karyawan, sehingga harus menjadi perhatian pihak perusahaan. Hasibuan (2009:204) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu. Menurut Handoko (2008:135) prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2009:87) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Terdahulu

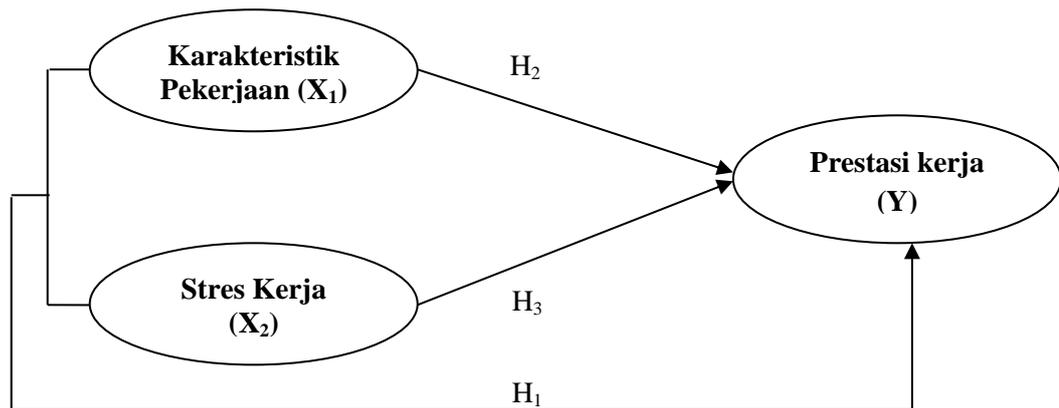
Karim (2013), dengan judul Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Cafe Bambu Ekspres Manado. Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan adanya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan Cafe Bambu Ekspres Manado.

Savira, Noermijati dan Djumahir (2014), dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bagian Layanan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Malang. Penelitian ini menemukan Stres Kerja berpengaruh secara langsung dan negative terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. *Locus of Control* berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja pegawai. Stres kerja juga berpengaruh secara tidak langsung dan negative terhadap kinerja pegawai. *Locus of control* berpengaruh secara tidak langsung dan positif terhadap kinerja pegawai.

Heikal (2016), dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja.

Tumewu, Lumanauw dan Ogi (2014), dengan judul Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada *Event Organizer Reborn Creative Center* Manado. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dan yang paling dominan berpengaruh yaitu Karakteristik Organisasi.

Pratiwi, Mayasari dan Shalihatulhayah (2013), dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Salah Satu Rumah Sakit Swasta di Jakarta Selatan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variasi keterampilan, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik akan meningkatkan komitmen perawat terhadap rumah sakit tempatnya bekerja sedangkan identitas tugas dan penggunaan TI berhubungan negatif dengan komitmen organisasi.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber : Kajian Teori, 2018***Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Hipotesis merupakan pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada satu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris. Hipotesis harus konsisten dengan tujuan penelitian. Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Karakteristik pekerjaan dan stres kerja diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado
- H₂ : Karakteristik pekerjaan diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado
- H₃ : Stres kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012:36) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Manado yaitu pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado dengan alamat Jl. Piere Tendean, Kawasan Mega Mas Blok I D-1 No. 28, Boulevard, Manado. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 2 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, pengumpulan kajian pustaka dan empiris, penyebaran angket dan analisis data.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam studi ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado sebanyak 45 orang karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh menurut Riduwan (2014:16) menyatakan bahwa sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Sampling jenuh dilakukan bila populasinya sedikit, maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Dalam hal ini sampel yang diambil penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada di Bank Syariah Mandiri Cabang Manado sebanyak 45 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik:

1. Wawancara, penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada penelitian ini
2. Kuesioner, penggunaan angket/kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden. Pertanyaan dalam angket/kuesioner berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 20. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

b_0	=	Konstanta
$\beta_{1,2}$	=	Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2
ϵ	=	Standar error
Y	=	Prestasi Kerja
X_1	=	Karakteristik Pekerjaan
X_2	=	Stres Kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Karakteristik Pekerjaan (X_1)	$X_{1,1}$	0,007	Valid	0,679	Reliabel
	$X_{1,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,5}$	0,020	Valid		Reliabel
Stres Kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0,000	Valid	0,785	Reliabel
	$X_{2,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,5}$	0,000	Valid		Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	$Y_{1,1}$	0,000	Valid	0,730	Reliabel
	$Y_{1,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,5}$	0,025	Valid		Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah alpha yaitu < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *alpha cronbach* untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

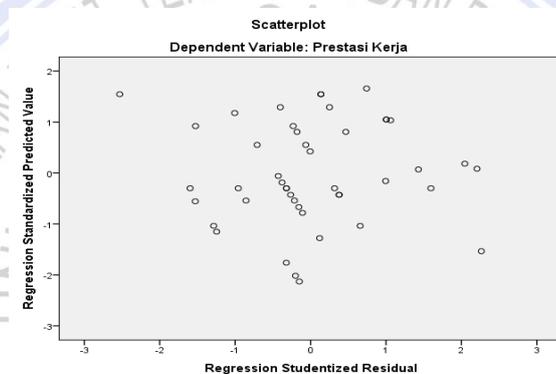
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Karakteristik Pekerjaan	0.940	1.064
Stres Kerja	0.940	1.064

Sumber: Hasil olah data, 2018

Tabel 3 menunjukkan pada *output coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Karakteristik Pekerjaan (X1), Stres Kerja ((X2), dibawa angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam modal regrasi tersebut.

Uji Heterokedastisitas

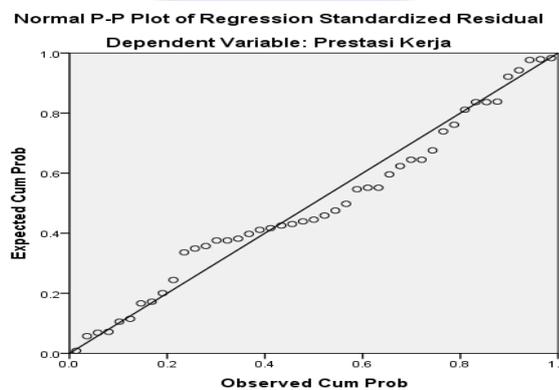


Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Gambar 2 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawa dan diatas angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas pada model regrasi, sehingga model regresi layak di pakai untuk memprediksi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Uji Nomalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.545	.359			4.301	.000					
X ₁	.053	.067	.085	.786	.436	.259	.120	.083	.940	1.064	
X ₂	.616	.095	.706	6.502	.000	.727	.708	.684	.940	1.064	

a. *Dependent Variable: PRESTASI KERJA*

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Persamaan regresi $Y = 1,545 + 0,053 X_1 + 0,616 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Karakteristik Pekerjaan (X_1), Stres Kerja (X_2) dalam model regresi dapat dinyatakan jika untuk variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lain konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Prestasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Konstanta (a) sebesar 1,545 memberikan pengertian bahwa jika Karakteristik Pekerjaan (X_1), Stres Kerja (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Prestasi Kerja Karyawan 1,545 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Karakteristik Pekerjaan (X_1) sebesar 0,053 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen mempunyai arti bahwa jika variabel Karakteristik Pekerjaan bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,053 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Stres Kerja (X_2) sebesar 0,616 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen mempunyai arti bahwa jika variabel Stres Kerja bertambah 1 satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,616 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.420	2	3.210	24.162	.000 ^b
	Residual	5.580	42	.133		
	Total	12.000	44			

a. *Dependent Variable: PRESTASI KERJA*

b. *Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK PEKERJAAN, STRES KERJA*

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS di dapatkan signifikan p-value = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Karakteristik Pekerjaan (X_1), Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan demikian Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan pada pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Manado.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 5. Uji t (Secara Parsial)

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.545	.359		4.301	.000					
STRES KERJA	.053	.067	.085	.786	.436	.259	.120	.083	.940	1.064
KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.616	.095	.706	6.502	.000	.727	.708	.684	.940	1.064

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Hasil uji t pada tabel 5 dapat dilihat bahwa Stres Kerja signifikansi p-value = 0,436 > 0,05, ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan “Stres Kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan” **ditolak**. Maka kesimpulannya adalah bahwa variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil uji t pada tabel dapat dilihat bahwa Karakteristik Pekerjaan signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, ini berarti hipotesis penelitian yang menyatakan “Karakteristik Pekerjaan diduga secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan” **diterima**. Maka kesimpulannya adalah bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Pengaruh model penelitian dari variabel stres kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai berdasarkan uji korelasi sebesar 73,1% Sedangkan berdasarkan uji determinasi adalah sebesar 53,5% dan 46,5 % dari prestasi kerja disebabkan oleh variabel lain di luar karakteristik pekerjaan dan stres kerja.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Artinya bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Mahayanti dan Sriathi (2017) dimana Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan uji statistik disimpulkan bahwa Stres Kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Bachmid, Ogi dan Sumarauw (2017) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini berarti tingkat stres yang dialami karyawan tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado.
2. Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado.
3. Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Karakteristik Pekerjaan agar mendapat perhatian lebih karena akan sangat mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan.
2. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel yang lain atau merubah variabel bebasnya agar penelitian dapat lebih signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachmid, N. A., Ogi, I., dan Sumarauw, J. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2, 2133-2142. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16500> diakses pada 28 Februari 2018.
- Flippo, E. B. 2005. *Manajemen Personalia (Terjemahan Hani Handoko)*. Erlangga, Jakarta.
- Gitosudarmo, I. dan Sudita, I. N. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2*. FEB UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heikal, M. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Jasa Marga Cbg Balmera. *Journal Of Economic Management & Business* Vol.17 No.1, 27-42. <https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/view/53> diakses pada 15 Maret 2018.
- Karim, N. 2013. Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Café Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No.4, 513-522. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2725> diakses pada 15 Maret 2018.
- Mahayanti, I. G. A. K. dan Sriathi, A. A. A. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.6 No.4, 2253-2279. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/28597> diakses pada 28 Februari 2018.
- Pratiwi, N., Mayasari, D., dan Shalihatulhayah, A. 2013. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Proceeding PESAT* Vol. 5 Oktober 2013, 390-397. <http://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/pesat/article/viewFile/1229/108> diakses pada 15 Maret 2018.
- Riduwan. 2014. *Dasar-Dasar Statistika. Cetakan ke Duabelas, Edisi Revisi*. Alfabeta, Bandung.
- Savira, H., Noermijati, dan Djumahir. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bagian Layanan PT BNI Cbg Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.12 No.1, 54-60. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/620> diakses pada 14 Maret 2018.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.

Tumewu, E. L., Lumanauw, B., dan Ogi, I. 2014. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada *Event Organizer Reborn Creative Center* Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No. 1, 532-542. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4174> diakses pada 15 Maret 2018.

