

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Wanda Devilia¹

Nor Norisanti²

Faizal Mulia Z^{3*}

¹ Fakultas Ilmu Administrasi Dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

¹wandadevilia16@ummi.ac.id

² Fakultas Ilmu Administrasi Dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

²nornorisanti@ummi.ac.id

³ Fakultas Ilmu Administrasi Dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

^{3*}Faizal_88@ummi.ac.id

ABSTRACT

The objectives of this study are 1) To determine the job characteristics, job stress and employee performance at PT Pegadaian Sukabumi. 2) To determine whether job characteristics affect employee performance at PT. Pegadaian Sukabumi. 3) The research method used by researchers is quantitative research with a descriptive approach. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between job characteristics on employee performance. And there is a positive and significant influence between Job Stress on Employee Performance.

Keywords : Job Characteristics, Job Stress, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang penting karena merupakan sebagai penggerak seluruh kegiatan yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia itu sendiri sangat berperan seperti menjadi pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi (Ahmad, Fikri, & Rahayu, 2019).

Diperlukan pengembangan pada sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam mengerjakan pekerjaan dapat memberikan hasil yang optimal. Semakin baik suatu sumber daya

manusia yang telah dimiliki perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan itu sendiri. Sebaliknya ketika semakin rendah kualitas suatu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka akan menurun kualitas perusahaan dan pada akhirnya akan mengakibatkan kekacauan di dalam perusahaan (Mitasari, Samsudin, & Norisanti, 2022).

Kinerja setiap individu sangatlah berbeda dengan berbagai macam ragam masing-masing individu yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, umur, sikap, jenis, kelamin maupun kebutuhan seseorang dalam bekerja. Untuk memberikan keseragaman dalam kinerja maka pimpinan akan menetapkan standar untuk dapat dijadikan sebagai pengukur oleh seluruh karyawan.

Pengaruh dari sebuah kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat memaksimalkan sebuah kinerja dari karyawannya karena akan mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan. Selain dari kinerja karyawan perusahaan juga harus memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja, ketika karyawan memiliki lingkungan yang baik dan kondusif maka akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan akan meningkatkan dalam kinerja karyawan (Putra & Sriathi, 2019).

Kinerja karyawan bertujuan untuk memperluas suatu keterampilan individu untuk memenuhi tuntutan suatu organisasi setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan (Solihudin, Mulia, & Danial, 2022).

Untuk mencapai kinerja yang baik ada unsur yang sangat penting yaitu sumber daya manusia, walaupun adanya sebuah perencanaan yang telah disusun secara tersusun dengan baik tetapi apabila karyawan yang mengerjakan tidak berkualitas maka perencanaan yang telah disusun akan sia-sia. Penilaian dari sebuah kinerja merupakan sebuah hasil evaluasi dari keseluruhan proses kerja yang dikerjakan oleh seluruh unsur sumber daya manusia yang berada dalam

organisasi. Penilaian kerja tersebut dapat menjadi sebuah umpan balik untuk karyawan yang dapat menjadi bermanfaat bagi karyawan di masa yang akan datang.

Banyak terjadinya persaingan dalam dunia kerja yang menimbulkan tekanan-tekanan yang dihadapi oleh karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan timbul karena adanya tekanan dan ketidakjelasan dalam bekerja. Pengaruh stres dalam bekerja terhadap kinerja memiliki dua arti yang berbeda, stres sendiri dapat berpengaruh secara positif dan juga dapat berpengaruh secara negatif (Sari, 2017).

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang berbeda, stres kerja merupakan respon yang berlebihan dari suatu kondisi yang dialami seseorang secara psikologis maupun fisik akibat dari sebuah tuntutan pekerjaan dari luar maupun dalam perusahaan. Stres kerja dapat menyebabkan karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan dapat menjadi pemicu stres terhadap karyawan, terjadinya stres adalah hal yang wajar dirasakan manusia (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018).

Pada umumnya stres tidak hanya terjadi pada lingkungan sosial ekonomi

tetapi dalam dunia bekerja, terkadang stres dipandang sebagai situasi yang sangat negatif. Namun stres dapat memicu kinerja karyawan menjadi baik, karena stres muncul disebabkan adanya tekanan dari karyawan maupun adanya persaingan dalam lingkungan kerja. Karakteristik pekerjaan dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah dasar dari produktivitas dan kinerja karyawan dibuat untuk peranan penting dalam kesuksesan dan keberlangsungan suatu perusahaan (Wijaya, 2017).

Karakteristik pekerjaan tidak lepas dari membahas suatu perancangan pekerjaan yang mana pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang telah dihasilkan. Beberapa pekerjaan mewajibkan karyawan untuk dapat menggunakan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Tahir, Taroreh, & Trang, 2019)

Karyawan yang berkeinginan sangat kuat untuk dapat berkembang dan maju merupakan salah satu dari orang yang dapat memahai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, mengetahui tugas yang dilaksanakan,

mendapatkan suatu informasi dan pengetahuan dari hasil kerja yang dilaksanakan. Karakteristik pekerjaan selain menciptakan suatu kepuasan kerja maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

PT. Pegadaian pertama kali didirikan pada tanggal 20 Agustus 1746 dimulai pada saat VOC mendirikan sebuah Bank Van Leening sebagai lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Pada tanggal 01 April 1901 PT. Pegadaian pertama berdiri di Sukabumi, Jawa barat. PT. Pegadaian Sukabumi terletak di Jalan Pelabuhan II No. 119, Sukabumi. PT. Pegadaian merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan, yaitu jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai yang berkantor pusat di Jakarta dan memiliki cabang-cabang yang tersebar di kota-kota maupun kabupaten di seluruh Indonesia. PT. Pegadaian adalah satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai seperti yang dimaksud dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1150.

Tabel 1. Realisasi Target Bulanan
REALISASI TARGET BULANAN
PER 31 OKTOBER 2022

NO	KODE	OUTLET	TARGET RKAP	TARGET 10/2022	REALISASI 10/2022	KURANG TARGET
1	13363	UPC CICURUG	12.086.411.571	11.969.923.485	11.417.868.096	- 552.055.389
2	13365	CP SUKABUMI	30.209.767.534	29.941.050.031	23.105.999.168	- 6.835.050.863
3	13366	UPC PELABUHAN RATU	11.450.923.429	11.324.878.954	10.166.966.935	- 1.157.912.019
4	13367	UPC CISAAT	7.710.447.839	7.621.107.135	6.334.786.363	- 1.286.320.772
5	13368	UPC PASAR PELITA	9.867.243.677	9.771.331.261	7.526.750.538	- 2.244.580.723
6	13369	UPC CIKOLE	8.869.018.851	8.761.716.551	8.565.314.781	- 196.401.770
7	13381	UPC CIBADAK	15.532.646.118	15.398.328.105	14.337.151.134	- 1.061.176.971
8	13383	UPC PANGLESERAN	4.597.289.156	4.513.761.955	3.207.419.420	- 1.306.342.535
9	13384	UPC KADUDAMPIT	5.076.451.044	5.012.914.573	4.021.825.531	- 991.089.042
			105.400.199.219	104.315.012.050	88.684.081.966	- 15.630.930.084

Sumber: PT. Pegadaian, 2023

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa realisasi penagihan utang setiap UPC tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat permasalahan terhadap kinerja organisasi yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Sebagaimana hasil wawancara yang telah penulis lakukan terhadap karyawan PT. Pegadaian Sukabumi, bahwa kinerja karyawan secara baik sehingga kurang maksimal. Ketika target tidak sepenuhnya tercapai dan tidak terealisasi maka terdapat suatu masalah pada kinerja karyawan. Adapun dugaan penyebab masalah seperti karakteristik pekerjaan memerlukan sebuah keterampilan dan kemampuan, yang mana seorang karyawan perlu menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. Dan setiap karyawan memerlukan penyelesaian yang menyeluruh agar dapat menyelesaikan tugas masing-masing bagian pekerjaannya agar karyawan dapat

memahami tugasnya tersebut. Dan pendugaan lainnya karena stres kerja yaitu terjadinya ambiguitas peran yang terjadi pada karyawan karena banyaknya tugas harus dilaksanakan oleh karyawan dan ketidakjelasan tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan ketidakseimbangan dan menjadi beban kerja terhadap karyawan. Berdasarkan hasil uraian research gap yang telah dipaparkan, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi empiris pada : PT Pegadaian Sukabumi)”.

METODE

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Sukabumi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi (pengamatan), wawancara (*interview*),

penyebaran kuesioner berupa angket, studi kepustakaan dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Koefisien Korelasi Ganda

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain dengan menggunakan teknik korelasi ganda. Untuk melakukan teknik analisis korelasi berganda peneliti menggunakan bantuan software SPSS 26. Adapun rumus koefisien korelasi ganda menurut Ridwan (dalam Lukmiati, 2020) dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan:

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel XI dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

R_{yx_1} = Korelasi product moment antara XI dengan Y

R_{yx_2} = Korelasi product moment antara X2 dengan Y

$R_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara XI dengan X2

Tabel 2. Pengujian Korelasi Koefisien Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.434	.533623	1.714

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26, 2023

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi berganda pada tabel 4.50 menunjukkan bahwa keterikatan antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1), Stres Kerja (X_2), secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar nilai $R = 0,685$. Hasil perhitungan yang telah diperoleh kemudian dapat diberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu dengan menggunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3. Koefisien Korelasi Menurut Kriteria Guilford

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan kriteria diatas, hasil perhitungan korelasi sebesar 0,685 dengan kekeliruan 5% atau $\alpha = 0,05$. Maka dari itu, nilai yang di hasilkan terletak pada kriteria kuat. Artinya bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1), Stres Kerja (X_2), secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan

terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara empirik memiliki korelasi yang kuat.

Pengujian Koefisien Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik pekerjaan (Variabel X1) dan stres kerja (Variabel X2) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r² = Koefisien korelasi

Kriteria untuk koefisien determinasi:

1. Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat
2. R² = Korelasi produk momen

Untuk mengetahui seberapa besar presentase kontribusi variabel Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja dalam mengukur Kinerja Karyawan yakni mengacu pada nilai R Square yang terdapat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Koefisien Korelasi Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.434	.533623	1.714

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26, 2023

Dari tabel diatas, maka koefisien determinasinya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R &= 0,469 \\
 kd &= 0,685^2 \times (100\%) \\
 &= 0,469225 \times 100\% \\
 &= 46,9\%
 \end{aligned}$$

Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,469 atau sama dengan 46,9%. Maka dapat diketahui bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 46,9%. Sedangkan sisanya (100% - 46,9% = 53,1%) yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari regresi ini atau variabel yang tidak di teliti. Adapun hasil dari

perhitungan koefisien determinasi dapat digambarkan pada model penelitian sebagai berikut:

Pengujian Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis Regresi Linier Berganda, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Penggunaan Regresi Linier Berganda karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen, diantaranya variabel Karakteristik Pekerjaan (X₁), Stres Kerja (X₂), untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen

Kinerja Karyawan (Y). Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat
a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁, X₂ : Variabel bebas

Untuk pengujian regresi linear berganda, peneliti menggunakan software SPSS 26. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant)	.819	.484		1.694	.101
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.382	.164	.387	2.325	.027
	STRES KERJA	.368	.162	.379	2.278	.030

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$a = 0,819 \text{ (Nilai Constant)}$$

$$b_1 = 0,382 \text{ (Nilai Karakteristik Pekerjaan)}$$

$$b_2 = 0,368 \text{ (Nilai Stres Kerja)}$$

Maka dari itu, didapat persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja) yaitu :

$$Y^* = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

$$= 0,819 + 0,382X_1 + 0,368X_2$$

Dan hasil persamaan ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antar variabel karakteristik pekerjaan (X₁) dan stres kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). pernyataan ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstantan atau a yaitu 0,819 merupakan konstantan atau keadaan saat variabel komitmen organisasi belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel karakteristik pekerjaan (X₁) dan stres kerja (X₂) jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
2. B₁ (nilai koefisien regresi x₁) sebesar 0,382, menunjukkan bahwa variabel work engagement mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel karakteristik pekerjaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,382 dengan

asumsi bahwa variabel lainnya tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. B2 (nilai koefisien regresi x2) sebesar 0,368 mengartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan stres kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,368. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Penelitian (Uji-F)

Uji *f* atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel *independent* berpengaruh

signifikan terhadap variabel *dependent*.

Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Uji regresi simultan (Uji *f*) dapat dirumuskan sebagai berikut:

(1) Jika Sig. < 0,05 Maka H0 ditolak, dan Ha diterima (signifikan)

(2) Jika Sig. > 0,05 Maka H0 diterima, dan Ha ditolak (tidak signifikan)

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Tabel 6. Hasil Uji-F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.554	2	3.777	13.264	.000 ^b
	Residual	8.543	30	.285		
	Total	16.097	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka didapatkan hasil perhitungan F_{hitung} variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 13.264. Selanjutnya mencari F_{tabel} , F_{tabel} dapat ditemukan dengan berdasarkan pada dk pembilang =k, dan penyebut = (n-k-1) yaitu (33-2-1), dan taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5%. Sehingga dk pembilang = 2, sehingga

diperoleh $F_{tabel} = 3,32$. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Stres Kerja (X2) layak dalam mengukur Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $13.264 > 3,32$.

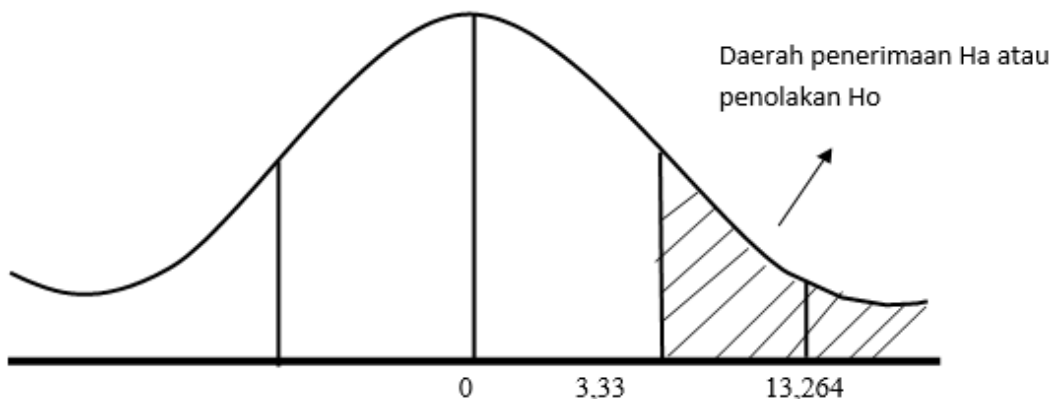
Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y. Adapun hasil dari pengujian hipotesisnya adalah:

$$F_{hitung} \geq F_{tabel}$$

$$13,264 \geq 3,32$$

Berdasarkan dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh

variabel karakteristik pekerjaan dan stres kerja secara bersama sama berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kurva Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji F) Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji simultan F dapat diterima dan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat yang dianalisis.

Pengujian Hipotesis Penelitian (Uji-t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui kekuatan variabel secara parsial yaitu X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y, rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial Menurut Sugiyono (dalam Anggraeni,2015:91) menggunakan rumus :

$$t = r_p \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t : Distribusi t
- r_p : Koefisien korelasi parsial
- r^2 : Koefisien determinasi
- n : Jumlah data

Uji t dilakukan sebagai pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2016), untuk menghitung t-tabel digunakan ketentuan $df = n-k = 33 - 3 = 30 = 2,04$ pada *level of significant* (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95, jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel itu tidak signifikan. Cara pengambilan keputusan adalah:

- Jika probabilitas/signifikan $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, H_0 diterima.
- Jika probabilitas/signifikan $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, H_0 ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji-t

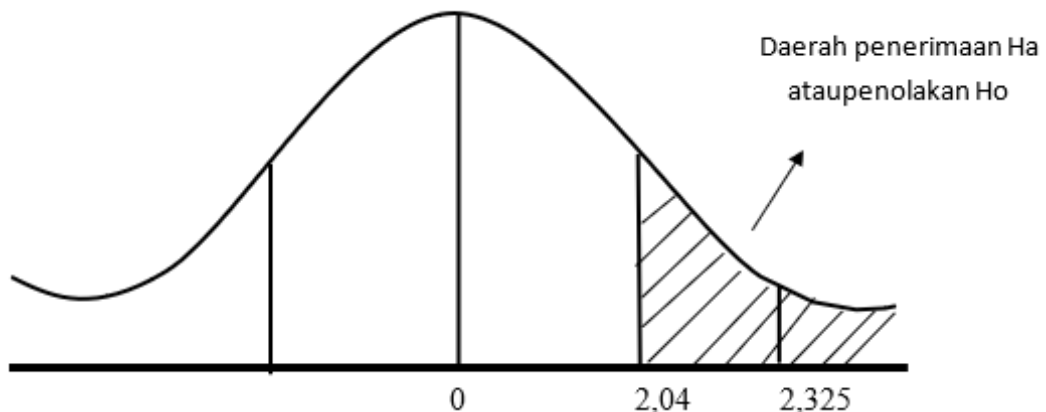
variabel	koefisien regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig.	keterangan
(Constant)	0,819	0,484	1,694	0,101	
Karakteristik Pekerjaan	0,382	0,164	2,325	0,027	signifikan
Stres Kerja	0,368	0,162	2,278	0,030	signifikan

Sumber: Hasil analisa menggunakan SPSS 26, 2023

Pengujian Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari data tabel perhitungan diatas didapatkan hasil t hitung variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,325. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan $df = n - k = 33$ Atau $df = 30 - 3 = 30$. Nilai T_{hitung} tersebut dibandingkan nilai T_{tabel} yang dapat diperoleh dari T_{tabel} dari ketentuan tersebut diperoleh T_{tabel} sebesar 2,04. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Prianto, 2020) yang menemukan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kurva daerah penerimaan atau penolakan H_a dan H_o nya adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Kurva Pengujian T Pengaruh X1 Terhadap Y

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

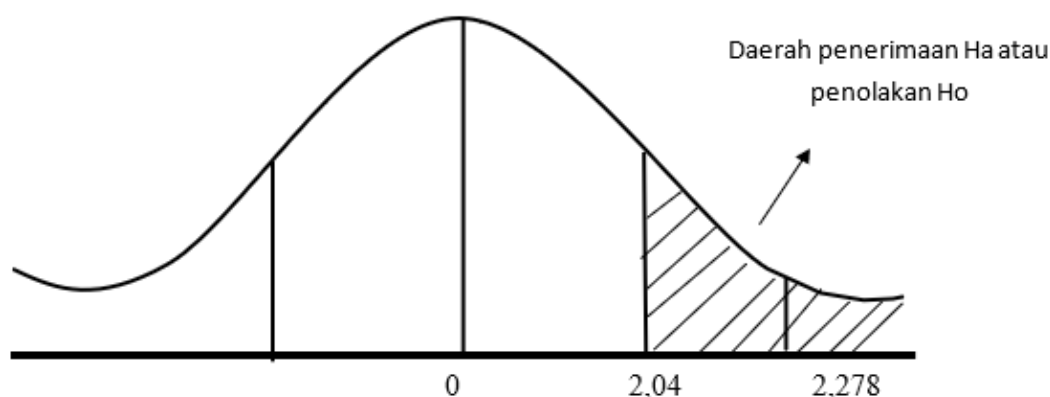
Pengujian Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Selanjutnya uji T yang dilakukan pada variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan dari data tabel perhitungan Kinerja Karyawan

(Y) sebesar 2,278. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan $df = n - k = 33$ Atau $df = 30 - 3 = 30$. Nilai T_{hitung} tersebut dibandingkan nilai T_{tabel} yang dapat diperoleh dari T_{tabel} dari ketentuan tersebut diperoleh T_{tabel} sebesar 2,04.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Khotimah, Sukirman, & Meliana, 2021) yang menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kurva daerah penerimaan atau penolakan H_a dan H_o nya adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Kurva Pengujian T Pengaruh X_2 Terhadap Y

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi

Setelah dilakukan perhitungan nilai regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0,819 dengan nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan sebesar 0,382 yang berarti bahwa setiap kenaikan (1) satuan variabel karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi sebesar 0,382 yang artinya karakteristik pekerjaan dapat memprediksi kenaikan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa pengujian ini menghasilkan bahwa T_{hitung} sebesar 2,04 sedangkan untuk T_{tabel} sebesar 2,325. Maka $T_{hitung} 2,325 > T_{tabel} 2,04$. Hal

tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi. Maka dapat dinyatakan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik karakteristik pekerjaan terhadap karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan di PT. Pegadaian Cabang Sukabumi.

Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi

Stres kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi terbilang sangat baik. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,368. Dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.53 nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu T_{hitung} 2,278 dan T_{tabel} yaitu 2,04. Hal tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik pengelolaan stres kerja terhadap karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan di PT. Pegadaian Cabang Sukabumi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian, teknik analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Sukabumi, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan data frekuensi jawaban responden dapat diketahui kondisi Karakteristik Pekerjaan pada karyawan PT. Pegadaian Cabang

Sukabumi sudah berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan berdasarkan indikator-indikator Karakteristik Pekerjaan yang telah direspon oleh karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi, bahwa Karakteristik Pekerjaan dapat dikatakan baik. Stres Kerja pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan berdasarkan indikator-indikator Stres Kerja yang telah direspon oleh pihak karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi, bahwa penempatan kerja dapat dikatakan sangat baik. Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan berdasarkan indikator-indikator Kinerja Karyawan yang direspon oleh karyawan PT. Pegadaian Cabang Sukabumi, bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan sangat baik.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Ahmad, Fikri, & Rahayu. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya*. *Manajemen Tools*.
- Alriani, & Lukito. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.
- Asih, Widhiastuti, & Dewi. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Astuti, & Prianto. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Budaya Kerja Pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kora Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 81-97.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khotimah, Sukirman, & Meliana. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lapangan Di PT. Bukit Telawi Pangkalan Bun). *Jurnal Magenta*, 1-8.
- Mitasari, Samsudin, & Norisanti. (2022). Pentingnya Pengalaman Kerja dan Gender Terhadap Kualitas Kerja Karyawan . *Journal of Economic, Business and Accounting Volume 5 Nomor 2*, 1538-1548.
- Putra, & Sriathi. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen* Vol.8, No.2, 7746-7774.
- Sari. (2017). Pengaruh stres kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PDAM Surya Sembana Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Solihudin, Mulia, & Danial. (2022). Optimalisasi Upgrading Staf Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 3(4), 2315-2324.
- Tahir, Taroreh, & Trang. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 2121-2130.
- Widhiastuti, Asih, & Kurniawan. (2020). *Manajemen Stres Menggunakan Hipnoterapi*. Semarang: Universitas Semarang Press.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).