

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NT PISTON RING INDONESIA DI KABUPATEN KARAWANG

EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NT PISTON RING INDONESIA IN KARAWANG REGENCY

¹ Sinta Oktapiani

² Asep Jamaludin

³ Nandang

Prgram Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang

Email : mn18.sintaoktapiani@mhs.ubpkarawang.ac.id¹ , asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id² ,
nandang@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan mengenai: (1) Karakteristik pekerjaan pada PT. NT Piston Ring Indonesia, (2) Stres kerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia, (3) Kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia, (4) Korelasi antara karakteristik pekerjaan dan stres kerja pada PT. NT Piston Ring Indonesia, (5) Pengaruh parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia, (6) Pengaruh parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia, (7) Pengaruh simultan karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia. Penelitian dilakukan di PT. NT Piston Ring Indonesia di Kabupaten Karawang dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah Karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia sebanyak 251 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 154 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat korelasi yang sangat rendah dan positif antara karakteristik pekerjaan dan stres kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,013. (2) Terdapat pengaruh parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, dimana karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,12%. (3) Terdapat pengaruh parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan, dimana stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1,82%. (4) Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dalam nilai koefisien sebesar 35,94% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to understand, analyze, and explain about: (1) Characteristics of work at PT. NT Piston Ring Indonesia, (2) Work stress of employees at PT. NT Piston Ring Indonesia, (3) Employee performance at PT. NT Piston Ring Indonesia, (4) Correlation between job characteristics and job stress at PT. NT Piston Ring Indonesia, (5) The partial effect of job characteristics on employee performance at PT. NT Piston Ring Indonesia, (6) The partial effect of work stress on employee performance at PT. NT Piston Ring Indonesia, (7) The simultaneous effect of job characteristics and work stress on employee performance at PT. NT Piston Rings Indonesia. The research was conducted at PT. NT Piston Ring Indonesia in Karawang Regency using descriptive and verification research methods with a quantitative approach. The population in this study are employees at PT. NT Piston Ring Indonesia as many as 251 employees. The sampling technique used is proportionate stratified random sampling with 154 employees as respondents. The analytical tool used is Path Analysis. The results show that: (1) There is a very low and positive correlation between job characteristics and job stress with a correlation coefficient of 0.013. (2) There is a partial effect of job characteristics on employee performance, where job

characteristics have an influence on employee performance of 34.12%. (3) There is a partial effect of work stress on employee performance, where work stress has an effect on employee performance of 1.82%. (4) There is a simultaneous significant effect of job characteristics and work stress on employee performance, this can be seen in the coefficient value of 35.94% while the rest is influenced by other factors.

Keywords: Job Characteristics, Job Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dengan semakin pesatnya ilmu dan teknologi serta datangnya era globalisasi sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia didalam perusahaan merupakan sesuatu yang esensial untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT. NT Piston Ring Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Manufacture* otomotif asal Jepang yang memproduksi Piston Ring dan Valve Seat untuk kendaraan roda dua dan roda empat. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001 dan mulai beroperasi pada tahun 2002, yang berlokasi di Kawasan Surya Cipta, Karawang. PT. NT Piston Ring Indonesia dapat memproduksi Piston Ring dan Valve Seat yang berkualitas tinggi didukung dengan tim tenaga ahli yang berkompeten dan berpengalaman di bidangnya, mesin-mesin berteknologi tinggi, fasilitas produksi yang lengkap, dan dengan menggunakan bahan baku yang baik dan berkualitas. Sebagai perusahaan otomotif PT. NT Piston Ring Indonesia juga akan memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan mendukung industri otomotif dengan kualitas produk terbaik, biaya kompetitif, dan ramah lingkungan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yaitu PT. NT Piston Ring Indonesia tidak menutup diri dalam menghadapi masalah-masalah yang terkait dengan karyawan khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu PT. NT Piston Ring Indonesia merasa perlu mengambil langkah yang tepat dalam menangani masalah kinerja karyawan melalui penerapan karakteristik pekerjaan yang memberikan daya inisiatif dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan serta memahami tingkat stres karyawan baik *positive* maupun *negative* yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berperan sebagai pendorong dalam peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018:1) manajemen merupakan proses kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Menurut Amirullah

(2015:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Robbins dan Judge (2015:124) karakteristik pekerjaan merupakan sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Robbins dan Judge (2017:597) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi perusahaan dan pada diri seseorang. Menurut Sopiha dalam Hamali (2018:244) menyatakan terdapat empat dimensi stres kerja, yaitu lingkungan fisik, stres karena peran atau tugas, stres antarpribadi, dan organisasi.

Menurut Robbin (2016:260) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwa dimensi dalam kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Tempat pelaksanaan penelitian adalah di PT. NT Piston Ring Indonesia, yang berlokasi di Kawasan Industri Suryacipta, Kabupaten Karawang. Waktu yang digunakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan, 1 bulan pengumpulan data dan 2 bulan pengolahan data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. NT Piston Ring Indonesia di Kabupaten Karawang sebanyak 251 orang karyawan dan sampel yang diperoleh sebanyak 154 orang karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *proportionate stratified random sampling*. Sumber data yang digunakan peneliti yaitu dengan sumber data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber informasi, dengan memakai teknik pengumpulan data dengan berupa membagikan kuesioner dan melakukan observasi (pengamatan langsung), adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah

154 orang karyawan PT. NT Piston Ring Indonesia. Sedangkan data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama, yang menjadi sumber data sekunder adalah artikel, jurnal dan literature yang terkait. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 26.0 dengan langkah – langkah sebagai berikut:

1. Pengujian keabsahan data meliputi uji validitas dan uji reabilitas.
2. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas.
3. Rancangan analisis meliputi rancangan analisis deskriptif dan rancangan analisis verifikatif.
4. Uji hipotesis meliputi uji T (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Lokus Penelitian

PT. NT Piston Ring Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Manufacture* otomotif asal Jepang yang memproduksi Piston Ring dan Valve Seat untuk kendaraan roda dua dan roda empat. PT. NT Piston Ring Indonesia (NTRI) didirikan pada Maret 2001 sebagai perusahaan gabungan antara Nippon Piston Ring Co. Ltd & TPR Co. Ltd dengan investasi yang sama besar. Dengan modal 26.000.000 USD, Perusahaan mulai beroperasi pada April 2002. PT. NT Piston Ring Indonesia saat ini menjadi milik 100% NPR Co. Ltd sejak 1 Agustus 2013. PT. NT Piston Ring Indonesia berkedudukan di Kawasan Industri Suryacipta, Jl.Surya Madya II Kavling I-27A, Kutanegara, Ciampel, Kutanegara, Kec. Ciampel, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, 41363, Indonesia.

Karakteristik Responden

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyaknya	Persentase (%)
Laki-laki	98	63,6%
Perempuan	56	36,4%
Jumlah	154	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa banyaknya responden laki-laki yaitu 98 orang dan responden perempuan sebanyak 56 orang. Hal ini menunjukkan secara persentase banyaknya responden laki-laki yaitu 63,6% sedangkan responden perempuan yaitu 36,4%.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Banyaknya	Persentase (%)
20 – 25 tahun	110	71,4%
26 – 30 tahun	38	24,7%
31 tahun keatas	6	3,9%
Jumlah	154	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa banyaknya responden pada usia 20-25 tahun yaitu sebanyak 110 orang atau 71,4%, responden pada usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau 24,7%, sedangkan responden pada usia 31 tahun keatas yaitu sebanyak 6 orang atau 3,9%.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

No	Departemen	Banyaknya	Persentase (%)
1	MFG	92	59,7%
2	Produksi 1	1	0,6%
3	Produksi 2	1	0,6%
4	Produksi 4	1	0,6%
5	Q&E	30	19,6%
6	HR&GA	6	3,9%
7	Sales	1	0,6%
8	FAT	7	4,6%
9	PCD	12	7,9%
10	Kaizen	3	1,9%
Total		154 orang	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa banyaknya responden pada departemen MFG yaitu sebanyak 92 orang atau 59,7%. Pada departemen produksi 1, produksi 2, produksi 4, dan sales yaitu sebanyak 1 orang atau 0,6%. Pada departemen Q&E yaitu sebanyak 30 orang atau 19,6%. Pada departemen HR&GA yaitu sebanyak 6 orang atau 3,9%. Pada departemen FAT yaitu sebanyak 7 orang atau 4,6%. Pada departemen PCD yaitu sebanyak 12 orang atau 7,9%. Dan pada departemen Kaizen yaitu sebanyak 3 orang atau 1,9%. Sehingga banyaknya responden pada setiap departemen dapat mengisi semua pernyataan yang diajukan.

Pembahasan

Hasil Pengujian Keabsahan Data

Uji Validitas

Item atau pernyataan pada kuisioner variabel karakteristik pekerjaan, stres kerja, dan kinerja karyawan seluruhnya memiliki kriteria valid dimana r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} 0,361 sehingga disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan mampu untuk mengukur variabel karakteristik pekerjaan, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari instrumen pernyataan variabel karakteristik kerja sebesar 0,910, stres kerja sebesar 0,896, dan kinerja karyawan sebesar 0,946. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari ketiga variabel lebih besar dari 0,600 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai suatu alat ukur variabel yaitu karakteristik pekerjaan, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Analisis Data

Uji Normalitas Data

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93239296
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.039
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi menunjukkan angka 0,200 dimana lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan data penelitian terdistribusi normal.

Analisis Deskriptif

Rekapitulasi dari variabel karakteristik pekerjaan dapat diketahui bahwa rata-rata skor keseluruhan yaitu 601,6 dengan persentase 78,1% dengan deskripsi baik. Item pernyataan mengenai saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan saya memiliki skor tertinggi yaitu 623 atau dengan persentase 80,9%, sedangkan item

pertanyaan mengenai tugas yang diberikan perusahaan kepada saya mempunyai dampak bagi karyawan lainnya mempunyai rata-rata skor terendah yaitu 589 atau dengan persentase 76,4%.

Rekapitulasi dari variabel stres kerja dapat diketahui bahwa rata-rata skor keseluruhan yaitu 522,8 dengan persentase 67,8% dengan deskripsi sedang. Item pernyataan mengenai suasana bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saya saat bekerja memiliki skor tertinggi yaitu 549 atau dengan persentase 71,2%, sedangkan item pertanyaan mengenai saya merasa adanya privasi ditempat kerja saya mempunyai rata-rata skor terendah yaitu 511 atau dengan persentase 66,3%.

Rekapitulasi dari variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa rata-rata skor keseluruhan yaitu 595,1 dengan persentase 77,2% dengan deskripsi baik. Item pernyataan mengenai hasil kerja saya sesuai dengan standar perusahaan memiliki skor tertinggi yaitu 605 atau dengan persentase 78,5%, sedangkan item pertanyaan mengenai saya selalu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya mempunyai rata-rata skor terendah yaitu 584 atau dengan persentase 75,8%.

Analisis Verifikatif

Analisis Korelasi

Tabel 5
Korelasi Karakteristik Pekerjaan (X₁) dan Stres Kerja (X₂)
Correlations

		Karakteristik Pekerjaan	Stres Kerja
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.013
	Sig. (2-tailed)		.869
	N	154	154
Stres Kerja	Pearson Correlation	.013	1
	Sig. (2-tailed)	.869	
	N	154	154

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.47 besarnya koefisien korelasi (r) antara Karakteristik Pekerjaan (X₁) dan Stres Kerja (X₂) adalah sebesar 0.013 terdapat korelasi di antara keduanya yang bernilai sangat rendah dengan nilai korelasi bertanda positif dengan nilai *p-value (sig.)* = 0,869 > 0,05 , yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara karakteristik pekerjaan (X₁) dan stres kerja (X₂) adalah searah namun tidak signifikan.

Tabel 6
Koefisien Korelasi

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
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016: 184)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat rendah namun tidak signifikan antara karakteristik pekerjaan (X_1) dan stres kerja (X_2), dimana semakin berat karakteristik pekerjaan maka akan diikuti semakin tingginya stres kerja dan sebaliknya semakin rendah karakteristik pekerjaan maka akan diikuti semakin rendahnya stres kerja namun tidak signifikan.

Analisis Jalur

Tabel 7
Tabel Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.572	3.524		3.000	.003
	Karakteristik Pekerjaan	.459	.052	.579	8.862	.000
	Stres Kerja	.117	.059	.130	1.983	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

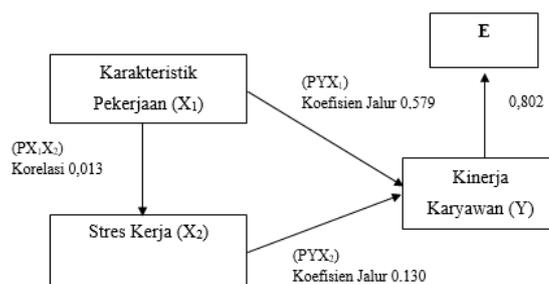
1. Pengaruh karakteristik pekerjaan (X_1 terhadap kinerja karyawan (Y)
 - a. Koefisien jalur karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan
Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah 0,579.
 - b. Koefisien determinasi karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil analisis maka diketahui besarnya pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia sebesar 33,52%, artinya karakteristik pekerjaan dapat menjelaskan perannya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. NT Piston Ring Indonesia sebesar 33,52%.
2. Pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - a. Koefisien jalur stres kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,130.

b. Koefisien determinasi stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui besarnya pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia sebesar 1,69%, artinya stres kerja dapat menjelaskan perannya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. NT Piston Ring Indonesia sebesar 1,69%.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)



Gambar 1
Model Analisis Jalur

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

1. Pengaruh parsial karakteristik pekerjaan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 8

Pengaruh parsial karakteristik pekerjaan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh parsial	Perhitungan	Hasil
Langsung	0,579 x 0,579	0,3352
Tidak Langsung	0,579 x 0,013 x 0,802	0,0060
Total Pengaruh Parsial		0,3412

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel karakteristik pekerjaan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,3412 atau sebesar 34,12%.

2. Pengaruh parsial stres kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 9

Pengaruh parsial stres kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh parsial	Perhitungan	Hasil
Langsung	0,130 x 0,130	0,0169
Tidak Langsung	0,130 x 0,013 x 0,802	0,0013
Total Pengaruh Parsial		0,0182

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,0182 atau sebesar 1,82%.

3. Pengaruh simultan variabel karakteristik pekerjaan (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 10
Pengaruh simultan karakteristik pekerjaan (X_1) stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh parsial	Perhitungan	Hasil
Pengaruh parsial karakteristik pekerjaan (X_1)	0,3352 + 0,0060	0,3412
Pengaruh parsial stres kerja (X_2)	0,0169 + 0,0013	0,0182
Total Pengaruh Simultan		0,3594

Sumber: Hasil Olah Data (2022)

Berdasarkan tabel 10 di atas maka dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0,3594 atau 35,94%. Hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan lebih berpengaruh secara langsung dan memberikan nilai lebih besar terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia melalui karakteristik pekerjaan yang baik.

Pengujian Hipotesis

1. Korelasi antara karakteristik pekerjaan (X_1) dan stres kerja (X_2)

Korelasi antara karakteristik pekerjaan dan stres kerja diketahui t hitung $0,16 < t$ tabel $1,975$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan stres kerja.

2. Pengujian hipotesis pengaruh variabel secara parsial

Tabel 11
Tabel Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.572	3.524		3.000	.003
	Karakteristik Pekerjaan	.459	.052	.579	8.862	.000
	Stres Kerja	.117	.059	.130	1.983	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

- a. Hipotesis parsial karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hipotesis parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t hitung (8,862) > t tabel (1,975) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Hipotesis pengaruh parsial stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hipotesis pengaruh parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai sig. (0,049) < α (0,05) dan t hitung (1,983) > t tabel (1,975) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
- c. Hipotesis pengaruh variabel secara simultan karakteristik pekerjaan (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 12
Hasil Perhitungan Nilai F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1300.894	2	650.447	41.822	.000 ^b
	Residual	2348.463	151	15.553		
	Total	3649.357	153			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Karakteristik Pekerjaan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan f hitung (41,822) > f tabel (3,06) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Karakteristik pekerjaan (X_1) pada PT. NT Piston Ring Indonesia, berada pada kriteria baik yang artinya responden menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan baik, hal tersebut dibuktikan dengan 13 pernyataan yang diajukan berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor sebesar 601,6 dan dengan bar scale berada pada urutan 523,7-646,9.
2. Stres kerja (X_2) pada PT. NT Piston Ring Indonesia, berada pada kriteria sedang. Hal tersebut dibuktikan dengan 12 pernyataan yang diajukan berada pada kriteria sedang dengan rata-rata skor sebesar 522,8 dan dengan bar scale berada pada urutan 445,5-550,3.
3. Kinerja karyawan (Y) pada PT. NT Piston Ring Indonesia berada pada kriteria baik yang artinya responden menyatakan bahwa kinerja karyawan baik, hal tersebut dibuktikan

dengan 10 pernyataan yang diajukan berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor sebesar 595,1 dan dengan bar scale berada pada urutan 523,7-646,9.

4. Terdapat korelasi yang sangat rendah dan positif antara variabel Karakteristik pekerjaan (X_1) dan stres kerja (X_2) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,013.
5. Terdapat pengaruh parsial karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,12%.
6. Terdapat pengaruh parsial stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana stres kerja (X_2) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,82%.
7. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan karakteristik pekerjaan (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dalam nilai koefisien sebesar 35,94% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amanda, Resa., & Enjang Suherman. 2022. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*. Vol 8 No. 4. DOI: <http://dx.doi.org/10.58258/jime.v8i4.3931>
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.