

## PENGARUH STRES KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM SURYA SEMBADA SURABAYA

PRAMESTI EKA SARI

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Kampus Ketintang, Surabaya 60231

Email: ekasaris.pes@gmail.com

### Abstract

*Human resources boils down to the fact that the human element is always present in every company. They are working to make the goal, innovation, and achieve the goals of the company. This can be achieved if human resources had a good performance. The purpose of this research is to know the influence of work stress and job characteristics on performance of employees on the PDAM Surya Sembada Surabaya. The population in this research is all employees PDAM Surya Sembada Surabaya on the manage human resources, manage assets, inventory and procurement. Samples taken as many as 80 employees. The results of this research shows that the work stress had an insignificant influence on performance of employee, while job characteristics had a significant influence on performance of employee, and both of them had a simultaneous influence on performance of employee at PDAM Surya Sembada Surabaya on human resources management, assets management, inventory and procurement.*

*Keywords: Job Stress, Job Characteristics, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat. Sumber Daya Manusia yang tersedia menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi hal tersebut. Seluruh kegiatan dan pekerjaan direncanakan dan dilakukan secara aktif oleh Sumber daya manusia dalam perusahaan. Tujuan perusahaan tidak dapat tercapai tanpa adanya sumber daya manusia. Samsudin (2009:21) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi atau perusahaan yang harus dijaga. Sumber Daya Manusia adalah elemen yang pasti ada dalam perusahaan, kinerja sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan.

Kinerja merupakan hasil dari tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang atau kelompok dalam organisasi yang ditentukan oleh faktor-faktor dalam mencapai tujuan pada periode tertentu (Tika, 2006). Dengan kata lain, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atas pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Stres kerja merupakan respon berlebihan dari seseorang atas situasi dan kondisi yang dialami secara fisik maupun psikologis akibat tuntutan pekerjaan dari luar maupun dalam perusahaan. Stres kerja dapat menyebabkan karyawan tidak puas dalam bekerja serta dapat menyebabkan

kinerja karyawan menurun. Saat stres kerja yang terlalu tinggi dialami oleh karyawan dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi atau bahkan menunjukkan sikap yang tidak dapat bekerja sama dengan orang lain (Handoko, 2012:200). Penyebab stres atau yang biasa disebut stressor dapat berasal dari beban kerja karyawan baik secara fisik, mental maupun sosial. Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan juga dapat memicu stres pada karyawan. Keberadaan stres adalah wajar karena tanpa adanya stres merupakan kematian. Stres tidak hanya sekedar ketegangan syaraf, tetapi juga dapat membawa dampak positif sehingga stres harus dihadapi bukan dihindari (Luthan, 2008:247).

Banyak persaingan di dalam dunia kerja dan tingginya tingkat profesionalitas banyak menimbulkan tekanan-tekanan yang dihadapi oleh individu. Stres yang dialami karyawan dalam organisasi muncul karena adanya tekanan dan ketidakpastian. Menurut Harianto et al (2008) penurunan kinerja karyawan adalah dampak psikologis yang paling nyata dari stres kerja. Kegagalan seseorang dalam adaptasi dengan lingkungan menghasilkan reaksi emosi dan fisik yang disebut stres.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja memiliki dua sisi yang berbeda, stres dapat berpengaruh positif dan juga dapat berpengaruh negatif. Nurhendar (2007) menyatakan bahwa terdapat hubungan seperti huruf U terbalik antara stres dengan kinerja. Hariandja (2007:303) mengemukakan bahwa stres adalah kondisi saat seseorang berada pada situasi

ketegangan atau tekanan emosional dalam menghadapi tuntutan, hambatan, dan peluang penting yang berpengaruh pada perubahan emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres dapat bersifat positif maupun negatif. Seseorang lebih termotivasi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada merupakan dampak positif stres. Sedangkan, penurunan gairah kerja, bolos kerja, gangguan kesehatan, dan lain sebagainya merupakan dampak negatif stres. *Eustres* adalah dampak positif stres dan *distress* adalah dampak negatif stres (Hidayati dkk, 2008).

Demikian juga stres kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang signifikan, Ahmed et al. (2013) mendukung pernyataan tersebut dan menyatakan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan stres kerja pada karyawan akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Shahriari et al. (2013) yang memiliki hasil tidak signifikan.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik perusahaan menjadi penentu utama kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Wexley dan Yukl dalam Zunaidah, 2010). Organisasi adalah tempat dimana terdapat banyak jenis pekerjaan dan juga merupakan tempat terjadinya interaksi antara karyawan dengan pekerjaan. Memenuhi kebutuhan pegawai atau organisasi merupakan fungsi dari pekerjaan, sehingga perlu adanya desain pada pekerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berbagai jenis pekerjaan yang ada memiliki jenis, sifat dan karakteristik yang berbeda, namun demikian setiap pekerjaan itu mempunyai dimensi inti yang merupakan ciri kesamaan dari berbagai pekerjaan tersebut.

Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri tugas yang terdiri dari tanggung jawab, jenis tugas dan tingkat kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Kepuasan instrinsik pada pekerjaan lebih memotivasi bagi banyak orang dibandingkan pekerjaan yang tidak memuaskan (Stoner dan Freeman dalam Subyantoro, 2009). Demikian juga karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif. Hal ini dibuktikan pada penelitian Zunaidah (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara karakteristik pekerjaan yang terjadi di suatu pekerjaan dan kinerja karyawan. Hubungan ini didukung oleh Lubis Yusniar (2012) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif.

Penelitian ini juga dilakukan oleh penelitian yang Nurhendar (2007) menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD. Surya Raditya. Sedangkan penelitian dari Kahya (2007)

menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga penelitian yang memberikan hasil bertolak belakang. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2010) menyatakan Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, Septianto (2010) menunjukkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Stres kerja pada PT. Pataya Raya Semarang terhadap kinerja karyawannya.

PDAM Surya Sembada Surabaya adalah perusahaan air minum daerah yang ada di Surabaya Jawa Timur yang terpercaya dan terkemuka di Indonesia. Perusahaan ini dimiliki oleh Pemerintah Kota Surabaya sejak tahun 1976. Bertahannya perusahaan air minum ini dari tahun 1976 sampai sekarang ini adalah karena kekuatan perusahaan ini dalam menjaga image positif dan pelayanannya kepada masyarakat.

Adapun objek penelitian pada PDAM Surya Sembada Surabaya. Berdasarkan pengamatan peneliti menyatakan bahwa terjadi masalah kinerja yang berhubungan dengan stres kerja dan karakteristik pekerjaan. Permasalahannya adalah pekerjaan yang menjadi tugas karyawan telah ditentukan sesuai kemampuan individu karyawan dengan baik dan benar. Tetapi, masih terdapat beberapa karyawan yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena pekerjaan yang kompleks. Misalnya pegawai mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tanggung jawab mereka sehingga pekerjaan mereka sendiri tidak dapat selesai tepat waktu sehingga dapat menimbulkan stres kerja karena pekerjaan mereka menumpuk. Stres kerja pada pegawai juga merupakan masalah dari organisasi. Stres tersebut dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi.

Hasil wawancara dengan bapak Suminar selaku manajer Sumber Daya Manusia PDAM Surya Sembada Surabaya pada tanggal 26 Oktober 2015 pukul 16:30 WIB, menyatakan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan keterampilan karyawan baik yang telah dimiliki oleh karyawan maupun keterampilan yang diberikan perusahaan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Bapak Suminar selaku manajer Sumber Daya Manusia PDAM Surya Sembada Surabaya juga menyebutkan bahwa kondisi kerja yang kurang baik misalnya pegawai mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tanggung jawab mereka sehingga pekerjaan mereka sendiri tidak dapat selesai tepat waktu karena pekerjaan mereka menumpuk sehingga menimbulkan stres kerja pada karyawan PDAM, diantara kondisi-kondisi kerja dengan beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang

tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, ambiguitas peran (role ambiguity), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan. Dilain pihak, stress pegawai yang didalam internal karyawan yaitu masalah keterbukaan antar pegawai yang terlalu tertutup serta kurangnya kordinasi yang terlalu lemah membuat hubungan antar karyawan tertutup, sehingga menyebabkan stress kerja karyawan PDAM. Menurut Bapak Suminar ada beberapa bagian yang mengalami stres kerja karena karakteristik pekerjaan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun atau kurang optimal

Kualitas sumber daya manusia menentukan baik buruknya kinerja organisasi. Kualitas SDM yang baik menyebabkan kinerja organisasi menjadi baik. Sebaliknya, saat kualitas SDM yang tidak baik menyebabkan kinerja organisasi menjadi tidak sehat. Dalam fenomena yang terjadi di PDAM ini adanya beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja meliputi karakteristik pekerjaan dan stres kerja. Stres kerja yang terjadi di PDAM menimbulkan kinerja yang tidak efektif, Misalnya pegawai mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tanggung jawab mereka sehingga pekerjaan mereka sendiri tidak dapat selesai tepat waktu sehingga dapat menimbulkan stres kerja karena pekerjaan mereka menumpuk.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Stress Kerja**

Stres kerja adalah fenomena yang dihadapi setiap karyawan pada pekerjaan dan ditangani secara berbeda sesuai dengan caranya sendiri. Ini pada dasarnya adalah ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan permintaan organisasi (Pediwal, 2011; Jayashree, 2010 dalam Naqvi et al, 2013). Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan.

Emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang sangat dipengaruhi oleh kondisi seseorang. Misalnya saat stres emosi seseorang menjadi tidak stabil. Apabila stres terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Handoko, 2012).

Stres kerja dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Stres kerja ini tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggung jawab organisasi dan keluarga (Robbins, 2006:793).

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas, bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan dalam

bekerja yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dalam penelitian ini indikator yang diambil dari Stres Kerja yaitu Indikator Stres Kerja menurut Septianto (2010) karena sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator tersebut antara lain: (1) Tekanan, (2) Ketidakcocokan dengan Pekerjaan, (3) Pekerjaan yang Berbahaya, (4) Beban Kerja, dan (5) Target dan Harapan.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik kerja mengidentifikasi tujuan pekerjaan tertentu yang menggambarkan tugas, pekerjaan, dan lingkungan sosialnya organisasi (Toraco, 2005 dalam Hernaus dan Mikulic 2013)

Schermerhorn (dalam Lumbanraja 2010) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah atribut-atribut tugas yang memiliki ciri-ciri khusus yang penting. Sementara Mangkuprawira (dalam Lumbanraja 2010) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan menurut Hackman et al (1992) dan Fahmi (1996) bahwa adanya karakteristik pekerjaan tertentu akan menimbulkan pengalaman positif, respon penghargaan diri ketika bekerja dengan baik akan menghasilkan dorongan bagi individu untuk berusaha bekerja lebih baik lagi. (dalam astuti, 2010)

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas, bahwa Karakteristik Pekerjaan adalah suatu tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang menimbulkan pengalaman positif, respon penghargaan diri ketika berkerja dengan baik akan menghasilkan dorongan bagi individu untuk berusaha bekerja lebih baik lagi

Dalam penelitian ini indikator yang diambil dari karakteristik pekerjaan yaitu Indikator Karakteristik Pekerjaan menurut Kassem dan Sarhan (2013) karena sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator tersebut antara lain: (1) Variasi Keterampilan, (2) Identitas Tugas, (3) Signifikansi Tugas, (4) Otonomi Tugas, dan (5) Umpan Balik.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai efektivitas pekerjaan yang mapan dalam melakukan kegiatan yang berkontribusi inti teknis perusahaan (Borman dan Motowidlo, 1997 dalam Jankingthong dan Rurkkhum 2012). Menurut Mangkunegara (dalam Mauli, 2012), Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2012) dan Wibowo (2012) mendefinisikan kinerja sebagai outcome dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian diatas, bahwa Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam penelitian ini indikator yang diambil dari kinerja karyawan yaitu Indikator Kinerja Karyawan menurut Arifin (2012) karena sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator tersebut antara lain: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian, dan (6) Komitmen Kerja.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan analisis statistik yang menitikberatkan pengujian hipotesis. Sugiyono (2008:12) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif lebih menekankan pada keleluasaan informasi. Penelitian ini termasuk dalam tipe desain penelitian kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Suatu variabel mempengaruhi atau bertanggung jawab atas perubahan-perubahan dalam variabel lainnya (Sugiyono (2008:37). Penelitian ini menguji apakah variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Lokasi dan atau tempat penelitian ini dilakukan di PDAM Surya Sembada Surabaya yang beralamatkan di Jalan Mayjen Prof. Dr. Moestopo No. 2 Surabaya pada tanggal 12 Oktober – 13 Oktober 2015. Populasi penelitian ini adalah 80 karyawan Perusahaan Air Minum Surya Sembada Kota Surabaya bagian kelola sumber daya manusia, bagian kelola aset, bagian persediaan dan pengadaan.

Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampel yaitu sampling jenuh. Sugiyono (2008:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh dilakukan bila dalam penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel independen dan dependen. Variabel independen ini terdiri dari Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, *interview* (wawancara), dan angket. Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun kuisioner ini berbentuk skala Likert. Sugiyono (2011:93) menjelaskan skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik analisis dalam penelitian ini terdiri dari Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ), Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis dengan bantuan software SPSS 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dari PDAM Surya Sembada Surabaya berdasarkan Usia lebih banyak didominasi pada rentang usia 31-40 tahun. Masing-masing usia responden <30, 31-40, dan 41-50 tahun berturut-turut yaitu 26, 28, 22 orang responden sementara pada rentang usia >51 tahun hanya berjumlah 4 orang responden. Jenis kelamin responden lebih didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 46 orang responden sementara hanya terdapat 34 orang responden yang berjenis laki-laki. Jumlah terbanyak berada pada responden pada bagian persediaan dan pengadaan yaitu sebanyak 31 orang responden, diikuti para responden pada bagian kelola sumber daya manusia yang berjumlah 30 orang responden, dan 19 orang responden pada bagian kelola aset. Sedangkan berdasarkan pendidikan, pendidikan S1 sebanyak 44 orang responden, diikuti pendidikan D3 yaitu sebanyak 9 orang responden dan pendidikan SMA 26 orang responden.

## HASIL

Uji validitas instrumen pernyataan pada semua variabel menunjukkan bahwa keseluruhan indikator valid karena memiliki nilai  $r_{hitung} > \text{Nilai } r_{tabel}$  0,286. Berdasar hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen pernyataan pada variabel Stress Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Kinerja Karyawan secara keseluruhan dapat dikatakan valid, jadi keseluruhan item Stress Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Kinerja Karyawan dimasukkan pada uji reliabilitas instrumen.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari instrumen pernyataan variabel stress kerja sebesar 0,821, karakteristik kerja sebesar 0,799, dan kinerja karyawan sebesar 0,738. Nilai tersebut dapat

diartikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stress kerja, karakteristik kerja dan kinerja karyawan tepat dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Santosa dan Ashari, 2005:251).

Nilai koefisien determinan (Adjusted R<sup>2</sup>) diperoleh 0,417 atau 41,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen sebesar 41,7%, yang berarti 41,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel stress kerja dan karakteristik pekerjaan, sedangkan sisanya sebesar 58,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

Uji kausalitas yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh diantara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012:231) dengan tingkat alpha 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan probabilitas  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Uji statistik F pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 1.**  
**Hasil dari Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	18,665		
	Stress_Kerja	-,025	,037	-,059	-,681	,498
	Karakteristik_Kerja	,877	,116	,651	7,569	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data SPSS diolah, 2016

Pengujian hipotesis dari stress kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini nilai  $t_{hitung}$  variabel stress kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,025 dan tingkat signifikansi 0,498 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini Nilai  $t_{hitung}$  variabel karakteristik kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,877 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan dari hasil tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		F	Sig.
1	Regression	29,301	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Karakteristik\_Kerja, Stress\_Kerja

Sumber : Data SPSS diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat diatas nilai  $F_{hitung} = 29,301$  dengan tingkat signifikansi 0,000 Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan variabel stress kerja dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sekaligus menerima hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu "stress kerja dan karakteristik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan".

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada analisis statistik diatas, stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kelola sumber daya manusia, persediaan dan pengadaan, dan kelola aset perusahaan PDAM Surya Sembada Surabaya dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel stress kerja adalah sebesar 1,287 didukung dengan nilai sign sebesar 0,202 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis awal menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu karena beberapa karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan yang pada awalnya bukan menjadi tanggung jawabnya tetapi sifatnya lebih mendesak. Namun demikian, lingkungan kerja di PDAM Surya Sembada Surabaya sangat mendukung untuk mengembangkan kompetensi karyawannya pada bidang yang baru. Lingkungan kerja yang mendukung untuk mengembangkan kompetensi kerja di bidang yang baru dirasakan oleh karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya khususnya dari segi waktu. Waktu kerja yang tidak begitu padat memungkinkan karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya untuk mengembangkan kompetensinya melalui koordinasi dengan rekan di departemen yang berbeda. Selain bertujuan untuk mengembangkan kompetensinya, koordinasi dengan rekan kerja mampu mengurangi stress kerja karyawan.

Pada beberapa kelompok karyawan yang lain, mereka justru lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang pada walnya bukan menjadi tanggung jawabnya karena menurut mereka hal tersebut justru memberikan pengalaman baru yang dapat memberikan dampak positif untuk karirnya di waktu yang akan datang. Hal ini menjelaskan bahwa hanya sebagian kecil karyawan yang merasa tertekan terhadap pekerjaannya dan itu terjadi pada kelompok karyawan yang kurang mampu berkoordinasi dengan rekan kerjanya.

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa kinerja sebagian besar karyawan tidak terpengaruh dengan adanya pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya justru pekerjaan tersebut dapat memotivasi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Pekerjaan yang kompleks pada bagian ini tidak hanya menangani tata kelola SDM saja namun persediaan dan pengadaan serta kelola aset PDAM juga menambah beban kerja karyawan PDAM pada bagian ini. Akan tetapi karyawan yang memiliki masa kerja yang lama tentunya sangat berpengalaman dibidang ini sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Tetapi, pada karyawan yang masa kerjanya rendah tentunya perlu waktu menyesuaikan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang kompleks. Oleh karena itu, tidak ada pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja, meskipun pengaruhnya kecil dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Stres tersebut dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Stres kerja ini tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggung jawab organisasi dan keluarga (Robbins, 2006:793). Stress kerja merupakan suatu respon adoptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Sophiah (dalam Abdillah, 2011). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hidayati dkk (2008) bahwa stres dapat bersifat positif maupun negatif.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan pada analisis statistik di atas, karakteristik pekerjaan mempunyai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian sumber daya manusia, persediaan dan pengadaan, dan kelola aset perusahaan PDAM Surya Sembada Surabaya. Hal ini dikarenakan PDAM Surya Sembada Surabaya memberikan kesempatan besar dalam hal kemandirian dan kebebasan dalam menentukan bagaimana mengerjakan pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga menunjang kinerja karyawan dengan optimal.

Perusahaan justru mengapresiasi para pegawainya yang berani mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya namun tidak melupakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Bentuk apresiasi dari perusahaan berupa training berkala bagi pegawai yang potensial. Penilaian pegawai yang potensial ini salah satunya berdasarkan inisiatif dari masing-masing pegawai terhadap pekerjaannya. Sebagian besar pegawai dari PDAM Surya Sembada Surabaya memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawabnya serta mereka juga memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan walaupun pekerjaan tersebut bukan menjadi tanggung jawabnya. Para pegawai ini yang patut diberikan perhatian lebih dari perusahaan karena mereka memiliki keunggulan dalam hal kemandirian dan inisiatif kerja dan akan menjadi tulang punggung perusahaan di masa yang akan datang.

Berdasarkan hal tersebut, maka karakteristik pekerjaan pada PDAM Surya Sembada Surabaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2008), Semakin tinggi nilai pencapaian karakteristik pekerjaan, maka pekerjaan menunjukkan kompleksitas yang semakin tinggi, yang berarti semakin memberi tantangan dan semakin kuat menentukan potensi bahwa pekerjaan itu sendirilah yang menciptakan motivasi internal, meningkatkan pertumbuhan dan kepuasan kerja serta menambah efektivitas kerja.

Hackman et, al (1992) dan Fahmi (1996) mengemukakan bahwa adanya karakteristik pekerjaan tertentu akan menimbulkan pengalaman positif, respon penghargaan diri ketika bekerja dengan baik akan menghasilkan dorongan bagi individu untuk berusaha bekerja lebih baik lagi. Zunaidah (2010) yang mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasar perhitungan pada analisis statistik di atas bahwa stress kerja dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya menuntut karyawannya untuk mengembangkan kompetensinya sehingga memicu stress kerja yang dapat bersifat positif maupun negatif.

Penambahan kegiatan yang diberikan pada karyawan menyebabkan tanggung jawab karyawan juga bertambah. Tanpa adanya reward karyawan akan merasa bahwa dirinya

hanya diberikan beban kerja yang semakin melelahkan (Dessler, 2005). Stress kerja yang positif tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen PDAM Surya Sembada untuk menjadikan stress kerja karyawan ke arah yang positif.

Karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya itu sendiri melalui berbagai tahapan tes untuk berada di posisi saat ini, sehingga dipastikan mereka memiliki kualitas dan kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standart yang telah ditentukan perusahaan dan juga setiap karyawan selalu menerima pendapat dari karyawan lain dalam hal pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan pada divisi kelola sumber daya manusia, persediaan dan pengadaan, dan kelola aset yang membutuhkan seorang pegawai yang cekatan dan mobilitas yang cukup tinggi, menuntut para pegawai untuk selalu siap jika ada pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan. Menurut Bapak Suminar, para pegawainya dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik meskipun tetap ada beberapa pegawai yang perlu diberikan arahan-arahan secara detail agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Dengan karakteristik pekerjaan yang membutuhkan pegawai yang cekatan dan mobilitas yang tinggi ini, Suminar yakin jika para pegawainya dapat terus berkembang dan menjadi tulang punggung perusahaan di masa yang akan datang.

Menurut Mangkunegara (dalam Mauli, 2012) “Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stress kerja karyawan semakin tinggi atau semakin rendah, karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya tetap menunjukkan kinerja yang sama.

Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surya Sembada Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang ada, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya.

Stres kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Surya

Sembada Surabaya dipengaruhi oleh stress kerja dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama.

Maka dari itu, perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Arief Chaidir, dan Farid Wajdi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Volume. 12, No. 1, hlm: 1-11.
- Ahmed, Ishfaq., Ramzan, Dr. Muhammad. 2013. Effect of Job Stress on Employess Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 11(6): 61-68.
- Astuti, Sih Darmi. 2010. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Kementerian Agama). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 15, hlm: 17-28.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2012 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariato, Wiguna, Rakhmad. 2008. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf Di Surabaya. *Jurnal IPTEK*, (Online), Diakses 24 November 2015, Volume 11, No. 3, hlm: 138-145.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Empat. Jakarta :Grasindo. (<http://books.google.co.id/books>, diakses 24 November 2015.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hernaus, Tomislav dan Mikutic, Josip. 2013. *Work Characteristic and Work Performance of Knowledge Wokers : what goes hand in hand?* Hlm: 1-28.
- Hidayati, Reni., Yadi Purwanto, Susatyo Yuwono. 2008. Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Volume 2, No. 1, hlm: 91-96.
- Kahya, Emin. 2007. The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*. No 37, hlm 515–523.

- Kurniati, Merlin., Prastyo Widyoswara. 2012. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. hlm: 1-7
- Lubis, Yusniar. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Trikonomika*. Volume 11, No. 2, hlm: 212–228.
- Luthans, Fred., 2008, *Organizational Behaviour*, 8th edition, McGraw Hill.
- Mauli, Tiyur., Mujion., Rosmida., 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Volume 1, No 1, hlm: 10-18.
- Naqvi, Syed Mubasher H., Khan, Muhammad Asif., Kant, Aftab Qadir., dan Khan, Shabana Nawaz. 2013. Job Stress and Employees' Productivity: Case of Azad Kashmir Public Health Sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Volume 5, No 3, hlm: 525-542
- Nurhendar, Siti. 2007. Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang). hlm 1-18.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Shahriari, Jamshid Edalatian., Meyvand, Mehdi., Pirhossein Koolivand, Jamshid Maleki. 2013. Influential Factors on Job Stress and Its Effect on The Employess's Performance Among Bank Sepah Branches om Tehran. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences ISSN.3* (3), pp 446-451.
- Subyantoro, Arief. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Volume 11, No. 1, Maret 2009 hlm: 11-19.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zunaidah. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik terhadap Pegawai Tetap dan Kontrak pada Perusahaan Menengah dan Besar di Kota Palembang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Volume 8 No. 15, hlm: 75-84.