

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR CABANG MAKASSAR

Andi Widiawati *)

***Abstract:** This research aims to identify and analyze the effects of job stress that consist of intrinsic factor in the work, the role of individuals in the organization, relationships within the work, demands from outside the organization / job on employee performance and to identify and analyze the work stress variables most influential on employee performance at PT. Bosowa Berlian Motor Branch Makassar. The method used in this research is quantitative method with multiple regression. The result of this research is which of the four independent variables that influence employee performance (Y) PT. Bosowa Berlian Motor Makassar branch, in the can that the most influential is the variable role of individuals in the organization (X2) based on the results of the t test variable role of individuals in the organization (X2) has $t_{count} > t_{tabel}$ most compared to other variables, with significant requirements. Thus, the second hypothesis which states alleged demands from outside the organization / job (X4) is the most dominant variable is not statistically proven*

***Keywords:** Job Stress and Job Performance*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan tidak bisa lepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu harta atau aset yang paling berharga dan paling penting bagi organisasi atau perusahaan. SDM berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan.

Proses dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan melibatkan potensi yang dimiliki oleh SDM tersebut dengan cara mengelola dan mengembangkannya secara efektif dan efisien. Potensi yang dikelola dan dikembangkan dalam SDM meliputi kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik secara teknis maupun manajerial.

Sebagai salah satu aset yang paling berharga bagi perusahaan, prestasi kerja merupakan hal yang penting agar tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Dalam mencapai prestasi tersebut, stres menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan. Stres

bisa memberikan dampak positif dan negatif. Jika karyawan mengalami stres dengan dampak negatif, maka akan mempengaruhi prestasi kerjanya dan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan sehingga tujuan organisasi/perusahaan tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Stres terjadi karena tidak adanya keseimbangan antara karakteristik kepribadian dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya. Munculnya stres yang berlebihan pada karyawan akan mempengaruhi diri karyawan tersebut baik secara fisik, psikis, dan perilaku. Pengaruh fisik yang ada pada karyawan adalah gugup, sakit kepala, detak jantung yang cepat, dan keringat yang berlebihan. Sedangkan pengaruh psikis, mudah tersinggung, curiga yang berlebihan, agresif, sikap tidak mau bekerja sama, dan memicu rasa tidak puas. Pada akhirnya akan mempengaruhi tindakan atau perilaku karyawan. Hal ini akan membuat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya menjadi terganggu.

PT. Bosowa Berlian Motor cabang Makassar sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pemasaran mobil merek Mitsubishi, memiliki Visi perusahaan yang menuntut agar karyawannya menggali potensi dan kemampuannya untuk mengembangkan perusahaan menjadi perusahaan nasional yang kokoh, mandiri, dan profesional. Untuk mencapai Visi tersebut, di era globalisasi saat ini dimana pesatnya perkembangan dan kemajuan teknologi, SDM selaku penggerak perusahaan, dituntut untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga mampu menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah stres kerja yang terdiri dari faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, hubungan dalam pekerjaan, tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar?
2. Diantara variabel stres kerja tersebut, manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja yang terdiri dari faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, hubungan dalam pekerjaan, tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan terhadap

prestasi kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel stres kerja yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tanggung jawab dalam mengelola dan mengembangkan SDM secara manusiawi, sehingga semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya dapat berfungsi secara maksimal dalam mencapai tujuan. Menurut Barry Cushway (dikutip dari I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, & I Wayan Mudiarta Utama, 2012: 5), MSDM didefinisikan sebagai “rangkaiian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu”. Sedangkan definisi MSDM menurut Schuler, *et al* dalam buku Edy Sutrisno (2011:6) bahwa MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Definisi stres

Mencapai tujuan perusahaan, tidak lepas dari produktivitas kerja. Dengan peran SDM yang telah disebutkan sebelumnya, SDM dituntut untuk meningkatkan prestasi kerjanya, karena dengan meningkatnya prestasi kerja maka akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Proses dalam meningkatkan prestasi kerja dipengaruhi oleh stres kerja. Di

lingkungan kerja yang tidak mendukung, karyawan akan mendapat kesulitan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Charles D. Spielberger (Rivai dan Mulyadi, 2011:307), bahwa stres adalah “tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang”. Stres bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Jenis stres

Menurut Quick dan Quick (1984) dikutip dalam Veithzal dan Mulyadi (2010 : 308), jenis stres dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat yang tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Dengan kategori stres tersebut diatas, maka stres bisa menjadi pendorong yang baik bagi seorang individu untuk lebih berkembang dan menggali potensi yang dimilikinya, namun ketika stres berlebihan akan memicu individu tersebut ke arah yang merusak, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

Sumber Stres

Suwatno dan Priansa (2011 : 255) mengemukakan bahwa kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Dwiyantri dalam Hamid (2010: 13) membagi sumber stres

atau faktor penyebab stres menjadi dua, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Dwiyantri menyebutkan bahwa faktor lingkungan dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal berupa tipe kepribadian peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Menurut Ivancovich dan Matterson dalam Suwatno dan Priansa (2011 : 255), sumber stres dalam lingkungan kerja, yaitu:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, pekerja harus beradaptasi dengan kondisi lingkungannya untuk memelihara keseimbangan dirinya. Diantaranya adalah kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.
2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu, peran yang dimiliki oleh pekerja dan tugas-tugas yang harus diselesaikan yang berhubungan dengan posisinya di lingkungan kerja. Sumber stres ini diantaranya adalah konflik peran, peran yang rancu/tidak jelas, beban kerja yang berlebihan, tanggung jawab terhadap orang lain, dan kesempatan untuk mengembangkan karier.
3. Stres yang bersumber dari kelompok
Jenis stres ini terbagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Stres yang bersumber dari kelompok, yaitu interaksi individu dalam kelompok karena adanya perbedaan-perbedaan yang ada diantara mereka, baik sosial maupun psikologis. Diantaranya adalah hilangnya kekompakan kelompok, tidak adanya dukungan yang memadai, dan konflik intra dan inter kelompok.
 - b. Stres yang bersumber dari organisasi, yaitu stres yang muncul ketika keinginan-keinginan

organisasi/perusahaan berkaitan dalam proses pencapaian tujuan. Sumbernya diantaranya, yaitu iklim organisasi, struktur organisasi, territorial organisasi (dalam artian ruang pribadi/*personal space*), teknologi, dan pengaruh pimpinan.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara, yaitu tehnik pengumpulan data secara langsung kepada pihak yang berwenang pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar.
2. Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap obyek yang diteliti dalam hal ini karyawan PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar.
3. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa karyawan yang dijadikan sebagai responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka yang dapat dihitung, diperoleh dari pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi.

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, umumnya berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian yang menjadi obyek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bosowa Berlian Motor

Cabang Makassar. Namun, karena populasi penelitian berjumlah sebanyak 167 orang, maka peneliti mengambil sampel.

Sampel

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Dari populasi penelitian, sampel yang menjadi sumber informasi bagi penulis yaitu sebanyak 118 orang. Pengambilan sampel ini berdasarkan penggunaan rumus *Slovin* (Darnisa, 2012: 36).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

N = Jumlah Populasi

n = Sampel unit

e = *Level of error* (0,05),

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Anallisis ini merupakan metode bertujuan untuk menganalisis data yang diperoleh dengan tehnik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. Rumus yang digunakan (Sunyoto, 2010: 29) yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X1 = Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

X2 = Peran Individu dalam Organisasi

X3 = Hubungan dalam Pekerjaan

X4= Tuntutan dari Luar Organisasi/
Pekerjaan

b1-b4 = Koefisien Regresi

b0 = Konstanta

e = Standar Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Pembahasan dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bosowa Berlian Motor cabang Makassar. Untuk melakukan penelitian ini, maka diperlukan bentuk identifikasi responden yang meliputi usia responden, jenis kelamin responden, pendidikan terakhir responden, lama bekerja responden, dan status pernikahan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 118 orang karyawan. Karakteristik responden akan dijabarkan lebih jelas sebagai berikut:

Analisis Regresi Berganda

Uji Simultan /Serempak (Uji F)

Dalam penelitian ini, faktor intrinsik dalam pekerjaan (X1), Peran Individu dalam Organisasi (X2), Hubungan dalam Pekerjaan (X3), dan Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan (X4) adalah variabel bebas (*independent variable*) yang diteliti dalam hubungannya dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y) atau variabel terikat (*dependent variable*).

Besarnya pengaruh antara variabel bebas (X1, X2, X3, dan X4) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil analisis statistik dengan menggunakan *SPSS 16* yang menjelaskan secara simultan dari keempat variabel bebas tersebut berpengaruh atau tidak terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji F Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	R	R Square	F-ratio	F-tabel	Sig.	Konstanta (Y)	SEE	SD
X1	0,109								
X2	0,662	0,721	0,520	30,607	2,45	0,000	11,087	2,492	3,535
X3	0,642								
X4	0,401								

Berdasarkan hasil analisis *Statistical Product And Service Solution* (SPSS) terlihat variabel bebas (faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, hubungan dalam pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi/Pekerjaan) berpengaruh besar secara simultan yang ditunjukkan nilai $R = 0,721$ atau 72,1% terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Sedangkan besarnya kontribusi variabel secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh R Square sebesar 0,520 atau 52,0%. Dengan demikian, sekitar 52,0% variabel terikat dalam hal ini prestasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas

(X1,X2,X3,dan X4), dan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diperhitungkan dalam model ini.

Standar Error Estimation (SEE) adalah sebesar 2,492 yang dipakai variabel terikat atau prestasi kerja karyawan, sementara itu *Standar Deviasi (SD)* prestasi kerja karyawan sebesar 3,535 yang lebih besar dari *SEE* yang hanya 2,492, karena itu model regresi yang digunakan lebih baik dalam bertindak sebagai prediktor.

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam

pekerjaan, hubungan dalam pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara statistik dapat dibuktikan.

Secara teori peneliti telah memberikan gambaran bahwa variabel faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, hubungan dalam pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil pengujian statistik memperlihatkan bahwa koefisien regresi X1 sebesar 0,109, X2 sebesar 0,662, X3 sebesar 0,642, dan X4 sebesar 0,401. Hasil pengujian statistik tersebut kita masukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$
$$Y = 11,087 + 0,109X_1 + 0,662X_2 + 0,642X_3 + 0,401X_4 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat memberikan gambaran bahwa:

- a. Jika faktor intrinsik dalam pekerjaan (X1) terkait stres kerja yang dihadapi dengan suhu ruangan yang baik, tingkat kebisingan yang tidak melebihi 80 desibel, penerangan ruangan yang cukup, sistem keamanan yang baik, dan kebersihan yang mendukung, memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor cabang Makassar sebesar 0,109.
- b. Jika Peran Individu dalam Organisasi (X2) terkait stres kerja yang dihadapi dengan tanggung jawab, tanpa tekanan pribadi, daya tanggap, dan umpan balik, memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor cabang Makassar sebesar 0,662.
- c. Jika Hubungan dalam Pekerjaan (X3) terkait stres kerja yang dihadapi dengan tingkat kepercayaan, tingkat kepedulian pada organisasi, hubungan antar individu, komunikasi antar pribadi dan kelompok, dan komunikasi dengan atasan, memberikan pengaruh terhadap

prestasi kerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor cabang Makassar sebesar 0,642.

- d. Jika Tuntutan dari Luar Organisasi/ Pekerjaan (X4) terkait stres kerja dihadapi dengan faktor kehidupan, keluarga, konflik tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, kondisi keuangan, keyakinan pribadi dan perusahaan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor cabang Makassar sebesar 0,401.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berdasarkan Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan (X1), Peran Individu dalam Organisasi (X2), Hubungan dalam Pekerjaan (X3), dan Tuntutan dari Luar Organisasi/ Pekerjaan (X4) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor cabang Makassar.

Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$).

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh Fhitung sebesar 30,607 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan). Sedangkan Ftabel sebesar 2,45 dengan begitu, maka Fhitung lebih besar dari Ftabel ($30,607 > 2,45$) serta probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, yang artinya hipotesis penelitian ini dapat diterima kebenarannya.

Untuk hasil nilai R (koefisien korelasi) yang mana bertujuan untuk melihat pengaruh simultan dan nilai R² (koefisien determinan) untuk melihat pengaruh parsial variabel-variabel yang diteliti. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diketahui nilai R (koefisien korelasi) = 0,721, maka variabel independen stres kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan dalam

persen sebesar 72,1%, dan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai R menyatakan kuatnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan pengaruh variabel independen dapat diketahui dari besarnya nilai R² (koefisien determinan). Seperti yang tertera pada tabel sebelumnya (tabel 4.9), nilai R² sebesar 0,520 atau dalam persen sebesar 52%. Dengan demikian, variabel independen (X1, X2, X3, dan X4) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 52%, dan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dapat dijelaskan dalam model.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan uji t dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada tingkat df 95% atau 5%.

Uji T berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan thitung lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas lebih kecil dari 5% ($P < 0,05$).

Data menunjukkan bahwa nilai ttabel dengan derajat kebebasan ($df = 113$) pada tingkat alpha 0,05 atau 5%, maka besar nilai ttabel = 1,98118.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji T (Parsial) Variabel Bebas terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Ket.
Faktor intrinsik dalam pekerjaan (X1)	0,109	0,980	1,98118	0,329	Tidak Berpengaruh Signifikan
Peran individu dalam organisasi (X2)	0,662	4,629	1,98118	0,000	Signifikan
Hubungan dalam pekerjaan (X3)	0,642	3,504	1,98118	0,001	Signifikan
Tuntutan dari luar organisasi/Pekerjaan (X4)	0,401	3,811	1,98118	0,000	Signifikan

Sumber : Hasil uji t, 2013

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa secara parsial keempat variabel dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel Faktor intrinsik dalam pekerjaan (X1) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,109 dengan $t_{hitung} = 0,980$ dan $t_{tabel} = 1,98118$, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang artinya tidak berpengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0,329.
- Variabel Peran individu dalam organisasi (X2) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,662 dengan $t_{hitung} = 4,629$ dan $t_{tabel} = 1,98118$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya berpengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0,000.
- Variabel Hubungan dalam pekerjaan (X3) menunjukkan nilai koefisien

regresi sebesar 0,642 dengan $t_{hitung} = 3,504$ dan $t_{tabel} = 1,98118$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya berpengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0,001.

- Variabel Tuntutan dari luar organisasi/Pekerjaan (X4) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,401 dengan $t_{hitung} = 3,811$ dan $t_{tabel} = 1,98118$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya berpengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0,000.

Berdasarkan hasil yang diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bosowa Berlian Motor cabang Makassar adalah Peran individu dalam organisasi

(X2) dengan nilai koefisien regresi 0,662. Dengan demikian dugaan hipotesis kedua yang menyatakan tuntutan dari luar organisasi/Pekerjaan (X4) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh, tidak terbukti secara statistik.

Faktor Berpengaruh Dominan

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji T (Parsial) Variabel Bebas Dominan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel Bebas	t hitung	T tabel	Koefisien Regresi	Ket
Faktor intrinsik dalam pekerjaan (X1)	0,980	1,98118	0,109	
Peran individu dalam organisasi (X2)	4,629	1,98118	0,662	Dominan
Hubungan dalam pekerjaan (X3)	3,504	1,98118	0,642	
Tuntutan dari luar organisasi/Pekerjaan (X4)	3,811	1,98118	0,401	

Sumber : Hasil uji t, 2013

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dapat dikemukakan bahwa yang lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah Peran individu dalam organisasi yaitu thitung 4,629, tingkat signifikan (α) 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,662.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan berdasarkan data tersebut, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel bebas berupa faktor intrinsik dalam pekerjaan (X1), peran individu dalam organisasi (X2) , hubungan dalam pekerjaan (X3) , dan tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan (X4) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan

Dari pembahasan diatas tersebut yang menjadi variabel yang dianalisis dapat dilihat bahwa tingkat dominasi masing-masing variabel bebas tersebut yang menjadi pertimbangan prestasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

(Y) pada PT. Bosowa Berlian Motor cabang Makassar. Hal ini berdasarkan Fhitung sebesar 30,607 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan). Sedangkan Ftabel sebesar 2,45 dengan begitu, maka Fhitung lebih besar dari Ftabel ($30,607 > 2,45$) serta probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05. Secara parsial atau sendiri-sendiri, terdapat tiga variabel yang bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu peran individu dalam organisasi (X2) , hubungan dalam pekerjaan (X3) , dan tuntutan dari luar organisasi /pekerjaan (X4) dan satu variabel bebas yang secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan (X1). Nilai R (koefisien korelasi) menyatakan kuatnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen

sebesar 0,721 atau 72,1%, dan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, serta nilai R² (koefisien determinan) menyatakan kontribusi variabel independen sebesar 0,520 atau 52% dan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dapat dijelaskan dalam model.

2. Dari empat variabel bebas yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y) PT. Bosowa Berlian Motor cabang Makassar, di dapat bahwa yang paling berpengaruh adalah variabel peran individu dalam organisasi (X2) berdasarkan hasil uji t variabel peran individu dalam organisasi (X2) mempunyai nilai thitung > ttabel paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya, dengan signifikan yang disyaratkan. Jadi, dugaan hipotesis kedua yang menyatakan tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan (X4) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh tidak terbukti secara statistik.

Saran

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka perlu dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Peran individu dalam organisasi (X2) mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana indikator peran individu dalam organisasi adalah konflik peran (tanggung jawab dan tekanan pribadi) dan ketaksaan peran (daya tanggap dan umpan balik hasil pekerjaan). Dengan demikian, maka pola kerja yang selama ini berlangsung senantiasa ditingkatkan untuk mendapat hasil prestasi kerja yang lebih baik lagi.
2. Hubungan dalam pekerjaan (X3) mempunyai pengaruh kedua terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana indikatornya adalah tingkat

kepercayaan, tingkat kepedulian terhadap organisasi, dan komunikasi. Dengan demikian, karyawan disarankan agar lebih komunikatif lagi antar sesama karyawan yang akan mengarah pada tingkat kepercayaan yang tinggi sehingga prestasi kerja lebih meningkat lagi, serta tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan (X4) juga perlu diperhatikan sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dengan cara lebih fokus pada pekerjaan saat di tempat kerja .

3. Perusahaan perlu memperhatikan setiap keluhan karyawannya agar prestasi kerjanya tidak menurun, dan mempetahankan faktor variabel-variabel prestasi kerja agar perusahaan lebih meningkat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta. Rosdakarya.
- Hadi, Sutrisno, 2000, *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2008, *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Handoko, T Hani, 2008, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Kast, Fremon E. & James E Rosenzweig, 1990, “*Organisasi dan Manajemen*”, Jakarta: Bumi Aksara, penerjemah, A Hasymi.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moleong, Lexy J, 2007, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nurdin, Ali, dkk, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Faza Media.

***) Penulis adalah Dosen Kopertis Wil. IX Sulawesi DPK pada STIE Nobel Indonesia Makassar**