

Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa

Dany Galih Pamungkas

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

(pamungkas_dg@yahoo.com)

Abstract

The purpose of this research is to examine the influence of organization culture, job characteristics, and job stress to staff performance in PT PLN (Persero) AP2B system Minahasa. The result show the organization culture has not significantly effect to job stress, job characteristics has a significantly effect to staff performance, and job stress has not significantly effect to staff performance.

Keywords: Organization Culture, Job Characteristics, Job Stress, Staff Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, stres kerja, kinerja pegawai

Latar Belakang

Tantangan yang dihadapi oleh PT.PLN (Persero) sebagai pemegang monopoli listrik di Indonesia, semakin meningkat seiring dengan berkembangnya zaman. Hal tersebut harus ditunjang dengan peningkatan kinerja para pegawai PT.PLN (Persero) sendiri terlebih dahulu. Kinerja pegawai menjadi salah satu poin penting dalam menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. PT.PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa yang merupakan unit area di bawah naungan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo berperan sebagai pengatur dan penyalur beban sistem kelistrikan di daratan Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo, dan Sulawesi Tengah. Jika ditinjau dari Organizational Culture Inventory (Cooke and Lafferty 1987) yang membagi budaya organisasi perusahaan menjadi tiga kategori, budaya organisasi di PT. PLN (Persero) termasuk ke dalam kategori passive / defensive. Hal ini tidak terlepas dari fungsi dan kedudukan PT. PLN (Persero) sebagai badan usaha milik pemerintah yang mana sumber modal berasal dari pemerintah. Tingkat penggunaan anggaran serta operasional selalu dipantau karena fungsi utama PT. PLN (Persero) hanya sebatas operator kelistrikan di Indonesia. Akibatnya yaitu pegawai cenderung mengikuti aturan dan

membuat impresi yang bagus. Selain itu pada organisasi memiliki ciri patuh dan mengerjakan apa yang diperintahkan oleh atasan.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa jenis pekerjaan di PT.PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa memiliki karakter yang berlainan antara satu bidang dengan bidang yang lain. Terdapat pegawai yang bekerja di lapangan, staff di kantor, sampai pegawai yang bekerja dengan sistem tugas shift. Hal ini berdampak pada munculnya karakteristik pekerjaan yang berbeda-beda satu dengan yang lain. Pegawai lapangan bekerja pada ruangan terbuka sehingga menuntut fisik yang baik serta memiliki resiko kerja yang tinggi. Tuntutan penyelesaian pekerjaan yang dibatasi waktu membuat beban kerja yang dirasakan pegawai cukup tinggi. Kelelahan sering juga dirasakan para pegawai lapangan jika pekerjaan harus diselesaikan dengan target waktu secepatnya. Staf kantor bekerja dalam ruangan dengan jadwal lima hari kerja dalam seminggu. Tingkat kebosanan dan kurangnya variasi pekerjaan sering dirasakan pegawai kategori ini. Pegawai dinas shift bekerja secara bergiliran piket dengan durasi setiap 8 jam. Pegawai kategori shift menuntut stamina dan daya tahan karena mereka bekerja tidak terbatas pada waktu siang

hari saja, namun juga pada piket malam hari. Dan yang terakhir adalah pegawai category khusus yaitu Tim PDKB (Pekerjaaan Dalam Keadaan Bertegangan) dimana tim ini bekerja jika hanya dibutuhkan perbaikan atau penggantian peralatan saja. Dari sejumlah uraian di atas dapat dirangkum sejumlah permasalahan yang terjadi pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa yakni tingkat inisiatif pegawai yang dirasa kurang dan menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu terkait dengan budaya organisasi, karakteristik pekerjaan yang belum dipahami secara mendalam oleh pegawai, stress pada pegawai yang salah satunya hadir berupa tingkat ketepatan kehadiran yang cenderung rendah, turut berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai

Argumen Orisinalitas / Kebaruan

Penulis melakukan penelitian mengambil dan mengembangkan dari sejumlah pendapat dan penelitian sebelumnya yaitu Mohammad Jasim Uddin, Rumana Huq Luva & Saad Md. Maroof Hossian (2012), *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*, Ahmad Askari (2011), *Any Relationship between Organizational*

Culture and Job Stres of Personnel (Case Study: Governmental Departments at Firooz Abad City), Thomas E.V. Rahajaan (2010), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Organizational Behaviour, Emin Kahya (2007), *The effects of job characteristics and working conditions on job performance*, Ashfaq Ahmed (2013), *Effects of Job Stres on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*, Rochman (2008), Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perseroan Terbatas (PT) Duta Ananda Textile Pekalongan

Kajian Teoritik dan Empiris

Konsep Budaya Organisasi

Robbins (2001) mengatakan budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sarplin dalam Wahab (2008:212) berpendapat budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Selanjutnya budaya organisasi menurut Umam (2010:

143) merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (observable) maupun non fisik (unobservable) yang khas berisi asumsi, nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi.

Kotter dan Heskett dalam Soetjipto (2002) berpendapat bahwa budaya organisasi pada dasarnya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi. Sedangkan menurut Schein (1992), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Konsep Karakteristik Kerja

Berry and Houston (1993) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas,

kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Sejalan dengan itu Stoner dan Freeman (1993) berpendapat karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Gunastri (2009) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan itu sendiri merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Dengan memahami karakteristik pekerjaan, setiap individu yang bekerja dapat diharapkan memantapkan pekerjaan mereka secara lebih produktif. Salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja (Wijono, 2007). Robbins (1983) menyebutkan bahwa secara umum model karakteristik pekerjaan merupakan wujud dari gagasan-gagasan internal yang diperoleh individu jika dirinya mempelajari (pengetahuan tentang kesimpulan dan kualitas hasil kerja) secara pribadi (merupakan tanggung jawab pribadi) setelah individu tersebut bertindak dengan baik dalam suatu pekerjaan yang dikerjakannya (pekerjaan tersebut mempunyai kebermaknaan bagi dirinya).

Konsep Stres Kerja

Gibson dkk (1996, h.339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Sedangkan Luthans (1995: 44) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam penyesuaian diri yang mempengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Sependapat dengan itu, Baron dan Greenberg (dalam Margiati, 1999: 71), mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya. Dan Aamodt (dalam Margiati, 1999: 71) memandangnya sebagai respon adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi baik secara fisik maupun psikologis.

Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Gibson (1997), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari

pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Senada dengan itu Mangkunegara (2005: 67) mengemukakan tentang kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Sependapat dengan itu kinerja pegawai didefinisikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko 1995, h.135). Sependapat dengan Handoko, Hariandja (2002;195) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya. Kinerja pegawai adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa indikator untuk

mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin, 1993 dalam Crimson Sitanggang, 2005).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebagaimana didefinisikan Sutrisno (2010) bahwa budaya yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bersikap positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Stres Kerja

Budaya organisasi meliputi aspek-aspek yaitu struktur organisasi, tanggung jawab (responsibility), dan imbalan (reward). Budaya organisasi dirasakan sebagai suatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu. Namun apabila budaya organisasi yang berkembang di lingkungan perusahaan lebih dominan unsur negatifnya, maka akan memicu terjadinya stres kerja (Allan H. Church, 2005).

Pengaruh Karakteristik Kerja terhadap Stres Kerja

Karakteristik kerja merupakan hal-hal yang melekat pada suatu jenis pekerjaan tanpa melibatkan subyek pelaksana pekerjaan tersebut. Karakteristik kerja negatif seperti tuntutan kerja dan usaha ekstrensik secara positif berkorelasi dengan kecemasan dan depresi seperti komitmen berlebihan, sementara karakteristik kerja positif seperti kecermatan, ketrampilan, otoritas keputusan, penghargaan intrinsik dan dukungan sosial menunjukkan korelasi negatif yang signifikan dengan kecemasan dan depresi (Mark dan Smith, 2011).

Pengaruh Karakteristik Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tuntutan dan tingkat variasi kerja berbeda-beda untuk tiap jenis pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, keterkaitannya, dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi, dan umpan balik (Robbins, 2010:119).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam aktivitas pekerjaannya pegawai akan menghadapi stress kerja. Gitosudarmo dan Sudita (1997) dampak stres yang rendah akan berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan dampak stres yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan, seperti sering bosan, tidak ada gairah dalam bekerja atau bekerja menjadi asal-asalan, sering bolos bekerja dan datang selalu terlambat.

Kajian Empiris

Penelitian peneliti terdahulu yang dijadikan dasar kajian empiris mencakup penelitian dari : (1). Mohammad Jasim Uddin, Rumana Huq Luva & Saad Md. Maroof Hossian (2012), dengan judul *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*. (2). Manggarisan Sinaga (2008), dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kinerja pegawai pada PT. Soelong Laoet Medan. (3). Ahmad Askari (2011), dengan judul *Any Relationship between Organizational Culture and Job Stres of Personnel (Case Study: Governmental Departments at Firooz Abad City)*. (4). Thomas E.V. Rahajaan (2010), dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja,

Kepuasan Kerja, dan Organizational Behaviour. (5). Asih Fajar Lestari (2012), dengan judul Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Produksi CV.Cita Nasional Salatiga. (6). Emin Kahya (2007), dengan judul *The effects of job characteristics and working conditions on job performance*. (7). Dudung Mulyadi (2008), dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai pada PT. Kirana Surya Perkasa. (8). Ashfaq Ahmed (2013), dengan judul *Effects of Job Stres on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*. (9). Rochman (2008), dengan judul Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perseroan Terbatas (PT) Duta Ananda Textile Pekalongan

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode asosiatif karena dalam pelaksanaannya mencari pengaruh hubungan variabel bebas meliputi budaya organisasi dan karakteristik kerja dengan variabel terikat yaitu stres kerja dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di perusahaan PT PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa tahun yang berjumlah 112 pegawai .

Penelitian menggunakan sampel dimana pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis jalur (path analysis) digunakan pada penelitian kali ini

Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrument penelitian dinyatakan valid pada semua variabelnya. Nilai r korelasi product moment Pearson lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrument penelitian dinyatakan layak digunakan. Nilai alpha cronbach di atas 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item variabel adalah reliabel.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT.PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. Terlihat dari nilai uji signifikansi yang nilainya lebih besar dari batas yang ditentukan. Perbaikan pada budaya organisasi tubuh internal PLN akan memberikan dampak peningkatan kinerja

pegawai namun dampak peningkatan itu tidak terlalu besar. Hal ini sepeham dengan Sutrisno (2010) mengungkapkan bahwa budaya yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bersikap positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Stres Kerja

Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel stres kerja di PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. Nilai uji signifikansi yang lebih kecil dari batas yang sudah ditentukan menyatakan hubungan yang signifikan antara kedua variabel ini. Sama halnya sebagai panutan dalam berperilaku, budaya organisasi di tubuh PLN yang bersifat pasif dan defensif ternyata juga turut mempengaruhi tingkat stres pada pegawai. Tingkat pemahaman dan penerapan budaya organisasi oleh pegawai memiliki peran dalam menekan tingkat stres yang terjadi. Terbukti dari hasil penelitian dimana tingkat stres pegawai akan menurun jika peran budaya organisasi ditingkatkan di tubuh PLN. Budaya organisasi meliputi aspek-aspek

yaitu struktur organisasi, tanggung jawab (responsibility), dan imbalan (reward). Budaya organisasi dirasakan sebagai suatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu. Namun apabila budaya organisasi yang berkembang di lingkungan perusahaan lebih dominan unsur negatifnya, maka akan memicu terjadinya stres kerja (Allan H. Church, 2005:44).

Pengaruh Karakteristik Kerja terhadap Stres Kerja

Karakteristik kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel stres kerja di PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. Nilai uji signifikansi yang nilainya melebihi batas yang sudah ditentukan menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel ini. Karakteristik kerja khususnya pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa memang tergolong unik karena terdiri dari beberapa jenis dan menuntut keahlian yang berbeda-beda. Data kuesioner penelitian membuktikan sebagian besar pegawai sudah mengetahui apa saja yang menjadi tugas dan tanggung jawab dalam keseharian bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beragamnya karakteristik kerja ini memiliki pengaruh pada tingkat stres kerja yang dirasakan para pegawai meskipun dampaknya tidak terlalu besar.

Karakteristik kerja negatif seperti tuntutan kerja dan usaha ekstrensic secara positif berkorelasi dengan kecemasan dan depresi seperti komitmen berlebihan, sementara karakteristik kerja positif seperti kecermatan, ketrampilan, otoritas keputusan, penghargaan intrinsik dan dukungan sosial menunjukkan korelasi negatif yang signifikan dengan kecemasan dan depresi (Mark dan Smith, 2011)

Pengaruh Karakteristik Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. Nilai uji signifikansi yang nilainya masih lebih kecil batas yang sudah ditentukan menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel ini. Sebagaimana sudah disebutkan sebelumnya, data dari responden pegawai menunjukkan sebagian besar pegawai sudah mengetahui tentang pekerjaannya mencakup kemampuan yang dibutuhkan sampai dengan tanggungjawab yang mengikuti. Dengan mengetahui hal-hal tentang pekerjaan yang dimiliki ternyata memiliki dampak langsung terhadap kinerja pegawai dalam tingkat yang cukup besar. Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan

inti, keterkaitannya, dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik (Robbins, 2010:119).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. Nilai uji signifikansi yang nilainya melewati batas yang sudah ditentukan menyatakan hubungan antara kedua variabel ini tidak signifikan. Stres kerja yang dirasakan pegawai di PT.PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa masih tergolong cukup rendah terlihat dari data kuesioner yang menyatakan sebagian besar pegawai tidak setuju dengan adanya stres kerja yang mereka rasakan. Stres kerja ini ternyata hanya memiliki pengaruh yang kecil pada kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan bagus bila tingkat stress yang dirasakan pegawai rendah dan begitu pula sebaliknya. Dampak stres yang rendah akan berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan dampak stres yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan, seperti

sering bosan, tidak ada gairah dalam bekerja atau bekerja menjadi asal-asalan, sering bolos bekerja dan datang selalu terlambat Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997)

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : (1). Budaya organisasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (2). Budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stress kerja. (3). Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap stres kerja. (4). Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5). Stres kerja berpengaruh secara negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Rekomendasi

Berdasarkan hasil yang sudah dipaparkan, penulis memberikan masukan kepada pihak terkait sebagai berikut : (1). Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu meningkatkan atau memperjelas pemahaman karakteristik pekerjaan dari masing-masing pegawai. Penyebabnya adalah kedua hal ini saling berkaitan erat satu sama lain berdasarkan hasil penelitian

yang dilakukan. (2). Untuk mengurangi tingkat stres yang dihadapi pegawai dengan meningkatkan pemahaman budaya organisasi salah satunya dengan menerapkan aturan baku yang sudah tercantum di buku pedoman perilaku. (3). Bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mempertajam variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penelitian-penelitian mendatang

Daftar Pustaka

- Ahmed, Ashfaq. 2013. *Effects of Job Stres on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*.
- Askari, Ahmad. 2011. *Any Relationship between Organizational Culture and Job Stres of Personnel (Case Study: Governmental Departments at Firooz Abad City)*.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga, Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L et al. 2006. *Organizations (Behavior, Structure, Processes), Twelfth Edition. McGraw Hill*.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPF.
- Hari Wijanto, Setyo. 2008. Structural Equation Modelling dengan Lisrel 8,8 Konsep dan Tutorial. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. CV. Haji Mas Agung Cetakan Keenam.
- Jason.U, Mohammad, Luva, Rumana. H & Hossian, Saad M. 2012. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh*.
- Kahya, Emin. 2007. *The effects of job characteristics and working conditions on job performance*.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi Kelima. Jakarta. Salemba Empat,
- Lestari, Asih. F. 2012. Karakteristik Pekerjaan dan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Produksi CV.Cita Nasional Salatiga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert I, Jackson John H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Salemba Empat.
- Mulyadi, Dudung. 2008. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Kinerja pegawai pada PT. Kirana Surya Perkasa.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Price, Allan. 1997. *Human Resorce Management In A business Conttext, Singapore. Prentice may.*
- PT. PLN (Persero). 2014. Laporan Pengusahaan AP2B Sistem Minahasa.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh. Jakarta. PT Indeks.
- Rochman. 2008. Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Usia Masa Pensiun, dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perseroan Terbatas (PT) Duta Ananda Textile Pekalongan.
- Siagian, SP. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Sinaga, Manggarisan. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kinerja pegawai pada PT. Soelong Laoet Medan.
- Soetjipto, budi W dkk. 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Amara Books.
- Sugiyono. 2007. Statistika untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta.
- Thomas E.V. Rahajaan. 2010. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Organizational Behaviour.
- Umam, Khaeru. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung. Pustaka Setia.
- Wahab, Abdul Azis. 2008, Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta. Alfabeta