



Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh

Ijal Fahmi

Universitas Serambi Mekkah

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti dan mendapatkan bukti empiris, apakah sumber-sumber stres kerja, yaitu dimensi desain pekerjaan, karakteristik individu, kelompok kerja dan struktur organisasi secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh serta untuk mengetahui apakah desain pekerjaan merupakan sumber stres kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Ruang Lingkup penelitian ini adalah stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian ini bersifat inferensial yaitu penelitian yang bermaksud mengungkapkan suatu masalah, keadaan ataupun peristiwa dengan memberikan penilaian secara menyeluruh, luas dan mendalam dari sudut ilmu yang relevan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh yang berjumlah 43 orang dan pengambilan sampel dilakukan secara sensus sehingga jumlah sampel akhir menjadi 43 orang atau mengikutsertakan seluruh populasi dalam penelitian sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian masih ada faktor lain diluar penelitian yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh seperti adanya perbedaan tingkat pendidikan karyawan, promosi jabatan maupun tingkat kesejahteraan.

Kata kunci: Shopaholic, Stimuli Lingkungan, Faktor Sosial, Emosi Positif

Abstract. This study was conducted to investigate and obtain empirical evidence, whether the sources of job stress, the dimensions of job design, characteristics of the individual, work group and organizational structure simultaneously have a significant influence on employee productivity PT. Bank Syariah Branch Aceh Banda Aceh as well as to determine whether the design work is a source of working stress that have a dominant influence on employee productivity PT. Bank Syariah Branch of Banda Aceh Aceh. Scope of this research is the stress of work with employee productivity. While this research is inferential research that intends to reveal a problem, situation or event by providing a thorough assessment, extensive and profound in terms of the relevant science. The population in this study are employees of PT. Bank Syariah Aceh Banda Aceh Branch totaled 43 and sampling was conducted by census so that the amount of the final sample to 43 people or involve the entire population in the study as the study sample. According to the research there are other factors beyond the research which may affect the employee's productivity PT. Bank Syariah Branch of Banda Aceh Aceh such as differences in education levels of employees, promotion and welfare.

Keywords: Shopaholic, Stimuli Buying, Environment, Social Factor, Positive Emotion

*Corresponding author. Email: ijalfami@gmail.com

Received: 11 September 2016, Revision: 15 Oktober 2016, Accepted: 1 Desember 2016

Print ISSN: 2579-7972; Online ISSN: 2549-6204.

Copyright©2017. Published by Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset), Komunitas Informasi Teknologi Aceh (KITA).

Pendahuluan

Lembaga perbankan merupakan tempat untuk melakukan transaksi keuangan, baik dari masyarakat dalam bentuk tabungan maupun dari pihak bank berupa kredit dan jasa pelayanan perbankan lainnya. Di dalam pekerjaannya, karyawan bank dapat mengalami stres kerja. Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah turunnya produktivitas kerja. Produktivitas kerja timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ketidakuasan kerja akan menimbulkan sikap acuh tak acuh karyawan bank syariah terhadap apa yang terjadi pada lembaga perbankan tersebut. Oleh karena itu, lembaga perbankan perlu memperhatikan sumber-sumber stres kerja sehingga stres kerja karyawan bank syariah dapat dihindarkan dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Sumber-sumber stres kerja terdiri dari variabel dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu (Robbins, 1996). Berdasarkan karakteristik pekerjaan karyawan bank syariah, dimungkinkan bahwa sumber stres kerja yang memiliki kontribusi terbesar bagi karyawan bank syariah adalah desain pekerjaan yang dirancang oleh lembaga perbankan.

Tanggapan setiap karyawan bank syariah terhadap tuntutan pekerjaan dapat berbeda. Bagi karyawan bank syariah yang memiliki karakteristik kepribadian tertentu, tuntutan pekerjaan dapat menjadi penyebab stres kerja, selain itu tidak adanya kemampuan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan juga dapat menjadi sumber stres kerja.

Proses pekerjaan di lembaga PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh umumnya dilaksanakan dalam kelompok kerja. Tujuan utamanya adalah agar setiap kegiatan dapat berlangsung lancar. Kelompok kerja tersebut memiliki ketua sebagai penanggung jawab setiap pekerjaan. Bila di dalam kelompok kerja tidak tercipta koordinasi yang baik, akan dapat terjadi ketidاكلancaran kegiatan, ketidakruntutan

setiap tugas yang diberikan kepala karyawan dan nasabah menjadi merasa kurang mendapat pelayanan, yang nantinya akan dapat menjadi sumber stres kerja bagi karyawan bank Syariah.

PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sampai saat ini mempunyai jumlah karyawan sebanyak 43 yang terbagi dalam enam kepala seksi yaitu kepala seksi operasional dengan jumlah karyawan sebanyak 10 orang, seksi MIS dengan jumlah karyawan 5 orang, seksi Umum dengan jumlah karyawan sebanyak 13 orang, seksi pembiayaan dengan jumlah karyawan sebanyak 9 orang, seksi Legal dan Administrasi Pembiayaan dengan jumlah karyawan sebanyak 3 orang, seksi penyelesaian pembiayaan dengan jumlah karyawan sebanyak 3 orang.

Indikator dari adanya peningkatan produktivitas kerja dari karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh adalah adanya peningkatan jumlah cabang sejak tahun 2006 hingga tahun 2008 yaitu kantor kas Keutapang tahun 2006, kantor kas Darussalam tahun 2006, kantor kas Lambaro tahun 2007, kemudian ditingkatkan menjadi cabang pembantu pada 28 September 2007, Cabang pembantu Diponegoro, 2007, cabang pembantu Meulaboh 2008 dan cabang pembantu Sigh tahun 2009.

Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang dialami pekerja diakibatkan dari berbagai masalah, sehingga dapat menimbulkan suatu kelelahan, ketegangan dan hilangnya daya kontrol emosi, bahkan dapat membawa efek terhadap keselarasan, keterbatasan dalam mempersiapkan mental kerja yang baik, tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya untuk menjadi lebih baik.

Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit mudah menimbulkan kejenuhan dan kebosanan kerja bagi tenaga edukatif Indikator lain adalah variasi tugas, yang berarti karyawan diberi tugas yang menantang. Kondisi ini akan lebih memotivasi karena tidak monoton. Jika variasi tugas kurang, akan dapat menjadi sumber stres kerja. Indikator terakhir adalah

keterkaitan tugas, yang berarti karyawan bank diberi tugas dan tanggung jawab yang berada dalam rumpun yang sama. Kondisi ini akan lebih mempertajam analisis karyawan karena materi pekerjaannya itu Baling melengkapi. Namun bila pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya akan menyebabkan karyawan tidak dapat mempersiapkan mentamya dengan baik. Kondisi ini dapat menjadi sumber stres kerja.

Adapun fenomena yang muncul dari karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, adalah karyawan bekerja dibawah tekanan dari pimpinan, dengan tingkat disiplin yang tinggi, sehingga karyawan tidak mempunyai kesempatan untuk rileks dalam bekerja, sehingga timbulnya stres kerja, disisi lain tekanan pekerjaan yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada nasabah dan juga tuntutan pelayanan yang terns meningkat dari nasabah juga menjadi sumber-sumber terjadinya stress kerja yang dialami oleh karyawan, serta tidak boleh adanya kesalahan dalam bekerja (zero error) menjadi salah satu tuntutan yang hares dipenuhi oleh setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Disamping itu tuntutan kerja yang tinggi, dari pimpinan dan juga dari para nasabah yang datang menjadi salah satu sumber stres kerja dari karyawan, dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan khusus bagi teller mereka dituntut untuk bekerja lebih ekstra karena setiap nasabah mempunyai tuntutan yang berbeda dalam mendapatkan pelayanan yang maksimal.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh dengan objek penelitian mengenai sumber-sumber stres kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan subjek penelitian ini adalah seluruh personil yang ada di PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Ruang Lingkup penelitian ini adalah stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan penelitian ini bersifat inferensial yaitu penelitian yang bermaksud mengungkapkan suatu masalah, keadaan ataupun peristiwa dengan memberikan penilaian secara menyeluruh, luas dan mendalam dari sudut ilmu yang relevan

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam membahas permasalahan yang diteliti, penulis melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan permasalahan dari penelitian yang dilakukan. Jenis pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini bersifat tertutup.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh yang berjumlah 43 orang dan pengambilan sampel dilakukan secara sensus sehingga jumlah sampel akhir menjadi 43 orang atau mengikutsertakan seluruh populasi dalam penelitian sebagai sampel penelitian

Data-data yang diperoleh dari perusahaan bersangkutan, penulis akan menganalisisnya dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif

- a. Analisa Kualitatif
Dengan metode ini data yang diperoleh dari hasil penelitian, penulis akan menganalisisnya berdasarkan pendapat para pakar sebagai landasan teoritis seperti yang terurai pada studi kepustakaan.
- b. Analisa Kuantitatif
Pembahasan bedasarkan metode ini dengan menggunakan data dan rumus dalam bentuk angka-angka.
- c. Untuk mengetahui berapa besar hubungan stres kerja dengan produktivitas berhubungan dengan karyawan digunakan peralatan analisis Regresi tinier berganda, Rangkuti, (2002).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Dimana: Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi untuk variabel x₁, x₂, x₃, x₄

x₁ = Desain Pekerjaan

x₂ = Karakteristik Individu

x₃ = Kelompok Kerja

x₄ = Struktur Organisasi

e = error Term, yaitu kesalahan penduga dari variabel yang telah diamati di dalam penelitian.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Ho1 : Tidak terdapat hubungan yang positif antara sumber stres desain pekerjaan dengan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
- Ha1 : Terdapat hubungan yang positif antara sumber stres desain pekerjaan dengan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
- Ho2 : Tidak terdapat hubungan yang positif antara stres karakteristik individu dengan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
- Ha2 : Terdapat hubungan yang positif antara karakteristik individu dengan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
- Ho3 : Tidak terdapat hubungan yang positif antara stres kelompok kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Aceh Syariah Banda Aceh.
- Ha3 : Terdapat hubungan yang positif antara stres kelompok kerja dengan kepuasan kerja pegawai pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
- Ho4 : Tidak terdapat hubungan yang positif antara stres struktur organisasi dengan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
- Ha4 : Terdapat hubungan yang positif antara stres struktur organisasi dengan produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh

Uji Reliabilitas dan Validitas

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesanggupan responder dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian

yang dapat dipercaya sangat ditentukan oleh alat pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

Oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuesioner digunakan analisis Validitas dan reliabilitas. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk melihat realibilitas masing-masing instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien Cronhach Alpha Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60 (Nunally,1967 : 305)., Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan Uji Pearson product-moment coefficient of correlation dengan bantuan SPSS 15.0 seluruh pernyataan dinyatakan valid jika memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ini dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi yang dipergunakan memenuhi asumsi regresi linear klasik. Hal ini penting dilakukan agar diperoleh parameter yang valid dan andal. Uji diagnostik terdiri dari:

- a. Uji Normalitas, Uji ini dilakukan untuk mengetahui normalitas variabel pengganggu (residual). Regresi linear normal klasik mengasumsikan bahwa tiap t (residual) di distribusikan secara normal. Untuk 2 variabel yang didistribusikan secara normal, μ dan μ tidak hanya tak berkorelasi tetapi juga didistribusikan secara independent (Gujarati, 1999:166). Residual variabel yang terdistribusi normal akan terletak disekitar garis horizontal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal).
- b. Uji Multikolinearitas, multikolinearitas yaitu adanya hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dalam persamaan regresi. Adanya multikolinearitas dalam model persamaan regresi yang digunakan akan mengakibatkan ketidakpastian estimasi, sehingga mengarahkan kesimpulan untuk menerima hipotesis nol. Hal ini

menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak signifikan dan standar deviasi sangat sensitif terhadap perubahan data (Gujarati, 1999). Dengan demikian, variabel-variabel yang mempunyai indikasi kuat terhadap pelanggaran asumsi klasik akan dikeluarkan dari model penelitian. Untuk mendeteksi apakah antara variabel-variabel independen yang digunakan mempunyai kolinearitas yang tinggi atau tidak, dapat dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), dan Person Correlation Matrix. Menurut Gujarati semakin besar nilai VIF, maka semakin bermasalah atau semakin tinggi kolinearitas antar variabel independen. Sebagai Rule of Thumb, jika nilai VIF sama dengan satu, menunjukkan tidak adanya kolinearitas antar variabel independen, dan bila nilai VIF kurang dari 10 maka tingkat kolinearitas belum tergolong berbahaya. Person Correlation Matrix digunakan untuk mengetahui nilai koefisien antar variabel independen. Jika nilai koefisien kurang dari 0,80 maka sudah terdapat multi kolinearitas yang berbahaya dalam penelitian (Gujarati, 1999).

- c. Uji Autokorelasi, autokorelasi yaitu adanya hubungan antara kesalahan-kesalahan yang muncul pada data runtun waktu (time series). Apabila terdapat gejala autokorelasi maka estimator least square masih tidak bias, tetapi menjadi tidak efisien. Dengan demikian koefisien estimasi yang diperoleh menjadi tidak akurat (Gujarati, 1999). Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan menghitung nilai Durbin Watson (d) dengan membandingkan nilai d terhadap d_l dan d_u . Setelah menghitung nilai d statistik selanjutnya dibandingkan dengan nilai d dari tabel dengan tingkat signifikansi 5%.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Instrumen

Kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian akan dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas berdasarkan nilai kritis product moment dan nilai koefisien Cronhach Alpha:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| No. Pernyataan | | Koefisien Korelasi | | Nilai Kritis 5% (N=43) |
|----------------|----|--------------------|----|---------------------------|
| 1. | A1 | 0.813 | xi | 0.301 |
| 2. | A2 | 0.650 | | |
| 3. | A3 | 0.811 | | |
| 4. | A4 | 0.477 | | |
| 5. | B1 | 0.907 | X2 | |
| 6. | B2 | 0.570 | | |
| 7. | B3 | 0.584 | | |
| 8. | B4 | 0.851 | | |
| 9. | B5 | 0.848 | M | |
| 10. | C | 0.673 | | |
| 11. | C2 | 0.859 | | |
| 12. | C3 | 0.908 | X4 | |
| 13. | D1 | 0.777 | | |
| 14. | D2 | 0.636 | | |
| 15. | D3 | 0.820 | | |
| 16. | D4 | 0.478 | Y | |
| 17. | E1 | 0.686 | | |
| 18. | E2 | 0.883 | | |
| 19. | E3 | 0.796 | | |
| 20. | E4 | 0.380 | | |

Berdasarkan tabel 1 di atas bahwa semua item variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi product moment yaitu sebesar 0.301 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam item variabel penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Sedangkan untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan uji reliabilitas berdasarkan model Cronhach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten yaitu dengan menghitung besarnya Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS version 15.0. Hasilnya seperti yang terlihat di tabel dibawah yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai

alphanya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 1996: 305).

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 63.3%, variabel desain pekerjaan (x1) diperoleh nilai alpha sebesar 61.5%, variabel karakteristik individu (x2) diperoleh nilai alpha sebesar 80.7%, variabel kelompok kerja (x3) diperoleh nilai alpha sebesar 75.0%, dan variabel struktur organisasi (x4) diperoleh nilai alpha sebesar 61.3%. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi kredibilitas Cronbach Alpha dimana nilai alphanya lebih besar dari Alpha 0.60.

Pengujian Asumsi Klasik

Dengan menggunakan model regresi liner berganda pada pembahasan analisa data, maka dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, dimana dalam hal ini ada 3 jenis asumsi yang digunakan yaitu

- a. Normalitas
- b. Pengujian N/lutikolinearitas
- c. Pengujian Autokorelasi

Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu desain pekerjaan (x1), mengetahui pengaruh individu (x2), kelompok kerja (x3), struktur organisasi (x4) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh (Y). Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terinci.

Berdasarkan dari hasil dari output komputer melalui program SPSS seperti program pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 2.303 + 0.132x_1 + 0.126x_2 + 0.068x_3 + 0,101x_4$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien korelasi (R)

Berdasarkan dari output komputer di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0.822

dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 82.2%. Artinya produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh eras hubungannya dengan desain pekerjaan (x1), karakteristik individu (x2), kelompok kerja (x3), struktur organisasi (x4).

2) Koefisien Determinasi (R²)

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0.675 Artinya bahwa sebesar 67.5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-desain pekerjaan (x1), karakteristik individu (x2), kelompok kerja (x3), struktur organisasi (x4). Sedangkan selebihnya sebesar 32.5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar lima variabel seperti dijelaskan di atas.

3) Koefisien Regresi

- Dalam penelitian diperoleh nilai konstanta sebesar 2.303. Artinya bila mana desain pekerjaan (x1), karakteristik individu (x2), kelompok kerja (x3), struktur organisasi (x4), dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, adalah sebesar 2.303 pada satuan Skala liken atau produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh masih dianggap rendah.
- Koefisien regresi desain pekerjaan (x1) sebesar 0.132. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel desain pekerjaan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 13.2% dengan asumsi variabel, karakteristik individu (x2), kelompok kerja (x3), struktur organisasi (x4) di anggap konstan.
- Koefisien regresi karakteristik individu (x2) sebesar 0.126. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel desain pekerjaan secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 12.6%

dengan asumsi variabel desain pekerjaan (x1), kelompok kerja (x3), struktur organisasi (x4) di anggap konstan.

- Koefisien regresi kelompok kerja (x3) sebesar 0.068. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel karakteristik individu secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 6.8% dengan asumsi desain pekerjaan (A), karakteristik individu (x2), struktur organisasi (x4) di anggap konstan.
- Koefisien regresi struktur organisasi (x4) sebesar 0.101. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel kelompok kerja secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sebesar 10.1%, dengan asumsi variabel desain pekerjaan (x1), karakteristik individu (x2), kelompok kerja (x3), di anggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari keempat variabel yang diteliti, ternyata variabel desain pekerjaan dan karakteristik individu mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi masing-masing sebesar 13.2% dan 12.6%.

4) Hasil Uji Statistik

a. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Berdasarkan hasil pengujian dari uji ANOVA atau uji-F (secara simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 49.376, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2.434. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Hasil perhitungan ini dapat di ambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel desain pekerjaan (x1), karakteristik individu (x2), kelompok kerja (x3), struktur organisasi (x4) secara bersama-sama berpengaruh

secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

b. Hasil Uji-t

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh secara parsial dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel 5.1 dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau derajat signifikansi sebesar ($\alpha = 5\%$).

1. Variabel Desain pekerjaan (A)

Hasil penelitian terhadap variabel desain pekerjaan (x1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.915 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.976, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel desain pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Dengan demikian H_0 diterima yang berarti bahwa desain pekerjaan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

2. Variabel Karakteristik individu (x2)

Temuan hasil penelitian terhadap variabel karakteristik individu diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.087, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.976, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis H_0 diterima yang berarti bahwa karakteristik individu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

3. Variabel Kelompok kerja (x3)

Hasil penelitian terhadap variabel kelompok kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.400, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.976, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.018 atau probabilitas lebih kecil dari ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kelompok kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis H_a diterima dengan demikian kelompok kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

4. Variabel Struktur organisasi (x4).

Berdasarkan temuan hasil penelitian terhadap variabel struktur organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.984 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.976, hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Berdasarkan hasil perhitungan secara signifikan memperlihatkan bahwa secara parsial variabel struktur organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis alternatif H_a diterima karena struktur organisasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat terbukti bahwa hipotesis alternatif dapat diterima bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh sangat dipengaruhi oleh variabel desain pekerjaan (x1), karakteristik individu (x2), kelompok kerja (x3), struktur organisasi (x4) sama-sama mempunyai pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh yaitu dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49.376, dan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2.434 dengan tingkat

signifikansi 0.000. Hal tersebut menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel yang diteliti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Sedangkan secara parsial variabel yang diteliti semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, sehingga secara parsial variabel desain pekerjaan (x1), karakteristik individu (x2), kelompok kerja (x3), struktur organisasi (x4) berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator yang diteliti berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Praptini Yuhanti (2001), bahwa dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu sebagai variabel sumber stres kerja, secara serentak mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja tenaga edukatif, sedangkan bahwa desain pekerjaan merupakan sumber stres kerja yang paling besar diantara sumber stres kerja lainnya dalam mempengaruhi] kepuasan kerja tenaga edukatif.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi Tinier berganda diperoleh penjelasan bahwa semua variabel yang diteliti yaitu desain pekerjaan (x1), karakteristik individu (x2), kelompok kerja (x3), struktur organisasi (x4) mempunyai koefisien korelasi (hubungan) yang sedang, serta mempunyai pengaruh yang relatif kuat terhadap produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja adalah variabel desain pekerjaan dan karakteristik individu.
3. Berdasarkan hasil uji-F atau secara simultan menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, hal ini karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat

signifikansi $\alpha = 5\%$.

4. Berdasarkan hasil uji-t (secara parsial) menunjukkan bahwa bahwa pengaruh variabel desain pekerjaan (x1), karakteristik individu (x2), kelompok kerja (x3), struktur organisasi (x4) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, dengan demikian hipotesis H_{a1} , H_{a2} , H_{a3} dan H_{a4} diterima dan menolak hipotesis H_{o1} , H_{o2} , H_{o3} dan H_{o4} .
5. Berdasarkan hasil penelitian masih ada faktor lain diluar penelitian yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh seperti adanya perbedaan tingkat pendidikan karyawan, promosi jabatan maupun tingkat kesejahteraan.

Daftar Pustaka

- As'ad, Moh, (2004). Psikologi Industri, Yogyakarta, Liberty.
- Dessler, Gary (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ist ed. PT. Prenhallindo, Jakarta
- Gibson Ivancevich Donnelly, (2003), Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses, Binarupa Aksara.
- Handoko, Ham, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bina Aksara.
- Flasibuan, Malaya, SP, (2003). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasyim, M, (1998). Analisa Laporan Keuangan, Banda Aceh.
- Heidjrachman, R. (1995). Manajemen Personalial, Edisi Ketiga, Yogyakarta, LP3ES.
- Hidayat, (2001). Konsep dan Pengertian Produktivitas serta Interpretasi Hasil Pengetahuan, Jakarta, Frisma.
- Kotler, Philip, (2003). Analisis Pengendalian, dan Pengawasan Pemasaran, Jakarta, Erlangga.
- Muchdarsyah, Sinungan, (2003). Produktivitas apa dan Bagaimana, Jakarta, Bina Aksara.
- Notoadmodjo, Soekidjo, (2003). Administrasi dan Prinsip-prinsip Dasar, Jakarta, Rineck Cipta.
- Prawiro, S. Surayadi, (2002). Bahasan Komprehensif Strategi Pengambilan Keputusan Bisnis, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payamen, J. (2005). Produktivitas Kerja, Pengantar dan Ruang Lingkupnya. Jakarta, LP3ES.
- Stoner, JF, (2001). Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ketujuh, Jakarta, Erlangga.
- Swastha, Basu dan Ibnu S, (2005). Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern, Yogyakarta, Liberty.
- Szilagy dan Joan Ross Acocella, (2001), Psikologi Of Adjustment An Human Relationship, Edisi Tiga, MC Graw-Hill Publishing Company. 1995.
- Winardi, (2000). Kepemimpinan dalam Manajemen, Edisi Baru, Jakarta, Rineck Cipta.
- Yeremias, Keban, (2002). Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik melalui Accountable Management, Jakarta, PSPK Utama.