



---

## **Pengaruh karakteristik individu dan beban kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi stress kerja di BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu**

**Yuliasmi Indrassaleh**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kanjuruhan Malang, Indonesia

e-mail: [yuliasmoo1727@gmail.com](mailto:yuliasmoo1727@gmail.com)

---

### **Article Info:**

Receive : April 2017

Revised : Mei 2017

Accepted : Mei 2017

Published : Juni 2017

DOI : 10.21067/mbr.v1i2.4729

Copyright : Management and  
Business Review

### **Keywords :**

karakteristik individu, beban kerja,  
stress kerja, prestasi kerja

**Abstract:** This study aims to determine the effect of individual characteristics on work performance, the effect of individual characteristics on work performance through work stress, the effect of workload on work performance, the effect of workload on work performance through work stress. This research was conducted at BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu. With a total sample of 69 employees of BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu. The data analysis used is path analysis. The results show that individual characteristics have a significant positive effect on work performance, individual characteristics have a significant positive effect on work performance through work stress, workload has a significant negative effect on work performance, workload has a significant negative effect on work performance through work stress.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja, pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja melalui stres kerja, pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja, pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja melalui stres kerja. Penelitian ini pada BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu. Dengan jumlah sampel sebanyak 69 pegawai BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, karakteristik individu berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja melalui stress kerja, beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap prestasi kerja, beban kerja berpengaruh signifikan negative terhadap prestasi kerja melalui stress kerja.

## Pendahuluan

Manusia adalah sumber daya yang selalu berperan aktif dan sangat dominan dalam segala aktivitas di sebuah organisasi. Terwujudnya tujuan organisasi tak lepas dari peran faktor sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia itulah yang akan membangun dan membawa organisasi kearah yang lebih berkembang. Setiap sumber daya manusia tentu harus mampu memiliki prestasi kerja yang baik, hal ini mampu mendongkrak *image* organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab (Mangkunegara, 2009). Prestasi kerja juga diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja karyawan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Pemberian beban kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja, beban kerja merupakan tuntutan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan dengan jangka waktu tertentu (Munandar, 2001). Beban kerja yang bisa menyebabkan terjadinya stres kerja dan penurunan prestasi kerja diantaranya adalah sistem pemberian tugas yang berlebihan, dan tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar. Hal-hal tersebut bisa menyebabkan terjadinya stres kerja karyawan (Fathoni, 2009). Stres merupakan suatu kondisi dinamik dalam diri individu menghadapi peluang, tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2006). Stes kerja dapat berpengaruh positif (*eustress*) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi, akan tetapi sering kali stress kerja banyak merugikan karyawan ataupun organisasi itu sendiri (Munandar, 2001).

Stres kerja harus dikelola dengan baik oleh setiap individu. Kemampuan dalam diri individu itulah yang akan membuat beban kerja sebagai penghambat atau motivasi yang memicu timbulnya stress dan mengakibatkan peningkatan atau penurunan prestasi kerja seseorang. Setiap individu memiliki kemampuan, tujuan, cara bahkan kebutuhan berbeda-beda dalam menyikapi segala hal yang berkaitan dengan keadaan dirinya ketika melakukan atau melaksanakan pekerjaan meskipun bekerja ditempat yang sama. Melalui karakteristik individu dapat membawa perubahan yang pesat pada diri individu bahkan dalam lingkungan organisasi. Karakteristik individu adalah sesuatu yang menggambarkan ciri khas seseorang yang membedakan orang tersebut dengan orang lainnya (Suwanto, 2010). Karakteristik individu ini pula mampu mempengaruhi prestasi kerja seseorang, karena seorang individu memiliki kemampuan atau keahlian yang berbeda dengan yang lain, bagaimana cara ia melakukan pekerjaan tersebut, apakah tuntutan atau beban kerja yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, bagaimana

jika beban kerja yang diterima terlalu *overload* dan apakah akan menyebabkan stress kerja, bagaimana cara ia mengelola stress dalam dirinya, atau bahkan apakah stress yang dialami mampu dijadikan motivasi. Hal yang demikian menjadi acuan dasar karakteristik seseorang dalam menjalani berbagai *problem* di dalam organisasi nantinya.

Bedasarkan penjelasan mengenai prestasi kerja, beban kerja, stress kerja dan karakteristik individu di atas, keterkaitan dalam teori tersebut membuat peneliti ingin mengetahui dan melakukan telaah ilmiah yang lebih dalam lagi terhadap Prestasi Kerja di BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu. BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu adalah lembaga keuangan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Prestasi kerja di BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu secara umum dapat dikatakan baik, akan tetapi jika dilihat dari setiap individu sebagian dapat dikatakan menurun. BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu telah memenuhi seluruh kebutuhan karyawan (peralatan kerja, serta sarana dan prasarana), suasana kerja yang kondusif, sampai tempat istirahat guna meningkatkan prestasi kerja yang tinggi dan stabil. Namun, perusahaan tetap memiliki masalah dimana sebagian karyawan mengalami menurunnya prestasi kerja. Apakah faktor internal perusahaan yang menyebabkan hal tersebut, atau faktor eksternal perusahaan yang menyebabkan menurunnya prestasi kerja. Tentu hal ini bukan hal yang baik untuk perusahaan dan diri karyawan sendiri, karena jika diabaikan akan menimbulkan masalah lain dalam perusahaan atau bahkan menimbulkan masalah yang lebih rumit (kompleks).

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi prestasi kerja meliputi : kualitas, kuantitas, keandalan dan sikap. Stress kerja menurut Robbins & Judge (2006) stress merupakan kondisi dinamik dalam diri individu mengahapi peluang, tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipresepsikan tidak pasti tetapi penting. Faktor-faktor yang dapat memicu stress kerja meliputi: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Karakteristik individu menurut Suwanto (2010) adalah sesuatu yang menggambarkan ciri khas seseorang dan yang membedakan orang tersebut dengan orang lainnya. Faktor-faktor penentu karakteristik individu, yaitu: keturunan, lingkungan dan situasi. Beban kerja menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Dari sudut pandang ergonomic setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang dengan baik terhadap kemampuan fisik (Munandar, 2001). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi: beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

Penelitian terdahulu terkait pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja atau prestasi telah dilakukan oleh Pujiwati & Susanty (2015) dengan hasil karakteristik individu mencerminkan kemampuan seorang karyawan, karakteristik individu memiliki efek pada kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian Yunita *et al.* (2017) dengan hasil bahwa karakteristik individu yang mencakup kemampuan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Moses (2014) menyatakan bahwa karakteristik individu sebagai faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Hasil penelitian Susana (2009) menyatakan bahwa karakteristik individu serta lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan di bank, dan karakteristik individu adalah penentu kinerja organisasi. Setiono (2001) menyatakan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang beban kerja yang dilakukan oleh Paat (2016) menemukan bahwa beban kerja dan penempatan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, demikian pula Bachmid *et al.* (2017) dan penelitian Karim (2013) menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja

H2: Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui stres kerja

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

H4: Beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui stres kerja

### Metode

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* (penelitian penjelasan) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Ruang lingkup penelitian ini adalah membahas masalah karakteristik individu, beban kerja, stress kerja, dan prestasi kerja yang ada BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu. Total sampel yang diteliti 69 orang karyawan, adalah seluruh karyawan BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun dengan Skala Likert 5 poin, responden diminta memberikan tanggapan dengan memilih 5 pilihan jawaban. Kuesioner telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dalam pengujian validitas, kriteria pengujian validitas adalah jika koefisien korelasi  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  produk moment pada taraf  $\alpha = 0,05$  berarti item dinyatakan valid berdasarkan  $n = 69$  orang responden dengan probabilitas 0,05,  $df = 2$  maka  $r_{xy}$  tabel = 0,237. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa koefisien korelasi untuk semua variabel dalam penelitian ini pada taraf kepercayaan 95 % adalah signifikan yaitu diatas 0.237. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada butir pertanyaan yang valid. Instrumen dinyatakan reliabel jika harga reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Dari hasil atas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua butir kuesioner dinyatakan reliabel sehingga dinyatakan baik dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul

data. Teknik Analisis data yang digunakan untuk uji hipotesis adalah Analisis Jalur (*path analysis*).

### Hasil

Pada variabel prestasi kerja nilai tertinggi pada dimensi sikap dengan nilai (3.90) sedangkan nilai terendah pada dimensi kualitas dengan nilai (2.97). Variabel stress kerja nilai tertinggi pada dimensi individu dengan nilai (3.06) sedangkan nilai terendah pada dimensi organisasi dengan nilai (2.43). Variabel karakteristik individu nilai tertinggi pada dimensi keturunan dengan nilai (3.93) sedangkan nilai terendah dimensi lingkungan dengan nilai (3.54), dan variabel beban kerja (X2) nilai tertinggi pada dimensi beban kerja kualitatif dengan nilai (3.23) dan nilai terendah pada item beban kerja kuantitatif dengan nilai (2.61).

Hasil uji normalitas data menyebar di sekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan untuk hasil uji heteroskedastisitas data pada grafik di atas tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model Regresi.

#### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk melaksanakan analisis jalur, tahapannya dilakukan analisis regresi sesuai model jalur. Model pertama analisis regresi antara karakteristik pekerjaan, beban kerja, dan stress kerja terhadap prestasi kerja, sedangkan model kedua analisis regresi antara karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap stress kerja. Hasil analisis regresi model 1 pengujian hubungan kausal antara X1, X2 dengan Y1 yang terlihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi (model 1)**

Variabel Bebas	Beta	T	Prob.	Keterangan
Karakteristik Individu (x1)	.266	2.817	.006	Signifikan
Beban Kerja (x2)	-.238	-2.486	.015	Signifikan
Stress Kerja (y1)	-.426	-4.259	.000	Signifikan
Variabel Terikat: Prestasi Kerja (y2)				
Konstanta	= 49,355			
R	= 0,725			
R Square	= 0,525			
F	= 23,963			
Sig F	= 0,000			

Sumber: Data diolah

Hasil analisis regresi tabel 1 menjelaskan hubungan kausal masing-masing variabel, koefisien regresi karakteristik individu 0.266 menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, semakin kuat karakteristik individu akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Koefisien regresi beban kerja -0,238 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap prestasi kerja, semakin tinggi beban kerja ternyata akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Koefisien regresi stress kerja -0,426 menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap prestasi kerja, semakin tinggi stress kerja ternyata akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

Uji F diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf 0,05 jadi dapat dinyatakan bahwa model dapat menjelaskan pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan stress kerja terhadap prestasi kerja. Adapun kemampuan model dalam menjelaskan perubahan prestasi kerja dilihat dari nilai R square 0.525 artinya karakteristik individu, beban kerja, dan stress kerja dapat menjelaskan perubahan prestasi kerja sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis regresi model 2 pengujian hubungan kausal karakteristik individu dan beban kerja terhadap stress kerja disajikan pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi (model 2)**

Variabel Bebas	Beta	T	Prob.	Keterangan
Karakteristik Individu (x1)	-.305	-2.778	.007	Signifikan
Beban Kerja (x2)	.342	3.110	.003	Signifikan
Variabel Terikat: Stress Kerja (Y1)				

Sumber: Data diolah

Koefisien regresi karakteristik individu -0.305 menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang negatif terhadap stress kerja, semakin kuat karakteristik individu akan menurunkan tingkat stress kerja karyawan. Koefisien regresi beban kerja 0342 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, semakin tinggi beban kerja ternyata akan meningkatkan stress kerja karyawan.

### **Pengujian Hipotesis**

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1 untuk variabel karakteristik individu diperoleh nilai signifikan t sebesar  $0,006 < 0,05$ , berarti karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dari pengujian diperoleh nilai koefisien *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0,266, menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif (searah) terhadap prestasi kerja,

artinya semakin baik karakteristik individu maka prestasi kerja akan semakin baik pula. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima.

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1 untuk variabel stress kerja diperoleh nilai signifikan t sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dari pengujian diperoleh nilai koefisien *standardized coefficient* (Beta) sebesar  $-0,426$ , menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif (berlawanan) terhadap prestasi kerja.

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 2 untuk variabel karakteristik individu diperoleh nilai signifikan t sebesar  $0,007 < 0,05$ , berarti karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Dari pengujian diperoleh nilai koefisien *standardized coefficient* (Beta) sebesar  $-0,305$ , menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh negatif (berlawanan) terhadap stress kerja.

Berdasarkan hasil pengujian karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, selanjutnya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, jadi karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja dimediasi stress kerja, dengan demikian Hipotesis 2 diterima.

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 1 untuk variabel beban kerja diperoleh nilai signifikan t sebesar  $0,015 < 0,05$ , berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dari pengujian diperoleh nilai koefisien *standardized coefficient* (Beta) sebesar  $-0,238$ , menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif (berlawanan) terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima.

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 2 untuk variabel beban kerja diperoleh nilai signifikan t sebesar  $0,003 < 0,05$ , berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Dari pengujian diperoleh nilai koefisien *standardized coefficient* (Beta) sebesar  $0,342$ , menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif (searah) terhadap stress kerja.

Berdasarkan hasil pengujian beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, selanjutnya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, jadi beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui stress kerja, dengan demikian Hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 dan 2 dapat dicari nilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar masing-masing variabel disajikan pada tabel 3. Berdasarkan tabel perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh langsung karakteristik individu terhadap prestasi lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui stress kerja, demikian pula untuk pengaruh langsung beban kerja terhadap prestasi juga lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui stress kerja.

**Tabel 3**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

<i>Path</i>	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effet</i>
Karakteristik Individu → Prestasi Kerja	0.266	
Karakteristik Individu → Stres kerja → Prestasi Kerja		0.035
Beban kerja → Prestasi Kerja	0.342	
Beban Kerja → Stres kerja → Prestasi Kerja		0.035

Sumber: Data diolah

### Pembahasan

Hasil analisis dengan analisis jalur terbukti bahwa karakteristik individu berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap prestasi kerja dimediasi oleh stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu yang kuat mampu meningkatkan prestasi kerja, selain itu karakteristik individu yang kuat juga mampu menurunkan stres kerja, selanjutnya penurunan stress kerja akan berdampak pada prestasi kerja. Temuan penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa individu pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Pujiwati & Susanty, 2015; Setiono, 2001; Susana, 2009; Yunita *et al.*, 2017), jadi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan karakteristik individu masing-masing karyawan dan dapat menempatkan mereka pada posisi pekerjaan yang sesuai. Karakteristik individu juga sebagai penentu dari stres kerja, masing-masing individu akan memiliki karakter yang berbeda dan respon yang berbeda terhadap stres kerja, hal ini akan berdampak pada prestasi kerja.

Hasil analisis dengan analisis jalur terbukti bahwa beban kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap prestasi kerja dimediasi oleh stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan beban kerja akan meningkatkan prestasi kerja, selain itu pengelolaan beban kerja mampu menurunkan stres kerja, selanjutnya penurunan stress kerja akan berdampak pada prestasi kerja. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa beban kerja akan mempengaruhi prestasi kerja (Bachmid *et al.*, 2017; Karim, 2013; Paat, 2016). Jadi tinggi rendahnya beban kerja karyawan akan menentukan tingkat prestasi yang dicapai, sehingga pihak manajemen bisa menetapkan standar beban kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal dalam rangka meningkatkan kinerja.

Beban kerja juga akan menentukan stres kerja karyawan, selanjutnya tinggi rendah stres akan berdampak pada prestasi kerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Andriani K, 2014; Kasmarani, 2012) yang



menyatakan bahwa tinggi rendahnya beban kerja akan mempengaruhi stres kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada prestasi kerja.

### Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan inti dari hasil dalam penelitian ini yaitu: hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yang dimediasi stress kerja di BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu. Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa beban kerjaberpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja di BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu. Dan Hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yang dimediasi stress kerja di BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu.

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran yang dapat memberikan saran kepada pihak manajemen BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batudisarankan untuk mengurangi memberikan tugas atau pekerjaan yang terlalu kompleks (rumit) kepada karyawannya, serta pihak manajemen BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu sebaiknya tidak mengambil keputusan cenderung memaksakan sehingga merasa karyawan tertekan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dilakukan penelitian yang lebih dalam lagi terkait prestasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, misalnya karakteristik organisasi, kemampuan (*skill*), dan analisis jabatan.

### Daftar Pustaka

- Andriani K, A. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2).
- Bachmid, N. A., Ogi, I., & Sumarauw, J. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Karim, N. (2013). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).

- Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moses, R. M. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Paat, C. S. G. (2016). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado. *Efisiensi*, 16(4).
- Pujiwati, A., & Susanty, E. (2015). The Influence of Individual Characteristics and Work Motivation on Employee Performance. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 2(1), 46–52.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Setiono, B. A. (2001). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi Kerja*. Universitas Airlangga.
- Susana, E. (2009). Karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bank syariah. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 13(3).
- Suwarto, F. X. (2010). *Perilaku Keorganisasian edisi 5*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Yunita, R., Paranoan, D. B., & Riady, G. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform (JAR)*, 2(1), 26–37.