

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan semakin pesatnya ilmu dan teknologi serta datangnya era globalisasi sekarang ini di dunia bisnis semakin dipengaruhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia didalam perusahaan merupakan sesuatu yang esensial untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT. NT Piston Ring Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Manufacture* otomotif asal Jepang yang memproduksi Piston Ring dan Valve Seat untuk kendaraan roda dua dan roda empat. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2001 dan mulai beroperasi pada tahun 2002, yang berlokasi di Kawasan Surya Cipta, Karawang. PT. NT Piston Ring Indonesia dapat memproduksi Piston Ring dan Valve Seat yang berkualitas tinggi didukung dengan tim tenaga ahli yang berkompeten dan berpengalaman di bidangnya, mesin-mesin berteknologi tinggi, fasilitas produksi yang lengkap, dan dengan menggunakan bahan baku yang baik dan berkualitas. Sebagai perusahaan otomotif PT. NT Piston Ring Indonesia juga akan memberikan kepuasan kepada pelanggan dengan mendukung industri otomotif dengan kualitas produk terbaik, biaya kompetitif, dan ramah lingkungan.

Banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang otomotif membuat persaingan yang semakin ketat dan menuntut pimpinan juga karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan sehingga hasil yang dicapai dapat selalu maksimal. Untuk itu karyawan merupakan unsur penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang baik dan maksimal. Berikut adalah hasil produksi di PT. NT Piston Ring Indonesia selama 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021.

Tabel 1.1
Hasil Produksi Piston Ring dan Valve Seat
2019

Bulan	Piston Ring			Valve Seat		
	Target	Pencapaian	Selisih	Target	Pencapaian	Selisih
Januari	3,794,500	3,616,936	-177,564	1,787,193	1,795,121	7,928
Februari	3,526,787	3,537,552	10,765	1,738,144	1,746,758	8,614
Maret	3,775,144	3,788,261	13,117	1,902,978	1,906,296	3,318
April	3,586,999	3,604,263	17,264	1,876,921	1,880,956	4,035
Mei	3,778,606	3,781,383	2,777	1,936,454	1,938,453	1,999
Juni	2,829,857	2,834,118	4,261	1,477,790	1,497,652	19,862
Juli	3,868,156	3,787,644	-80,512	2,146,500	2,059,363	-87,137
Agustus	3,860,470	3,861,682	1,212	2,142,785	2,145,460	2,675
September	3,607,601	3,623,507	15,906	2,041,694	2,063,500	21,806
Oktober	3,818,159	3,833,600	15,441	2,236,774	2,238,302	1,528
November	3,521,874	3,532,703	10,829	2,153,207	2,158,027	4,820
Desember	3,353,945	3,359,247	5,302	2,096,894	2,118,638	21,744

Sumber : Dept. HR&GA PT. NT Piston Ring Indonesia, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 hasil produksi piston ring dan valve seat pada tahun 2019 diatas menunjukan bahwa terdapat target produksi yang belum tercapai pada produksi piston ring maupun produksi valve seat. Pada produksi piston ring target produksi yang belum tercapai yaitu pada bulan Januari 2019 dengan selisih - 177.564, dan pada bulan Juli 2019 dengan selisih -80.512. Sedangkan pada produksi valve seat target produksi yang belum tercapai yaitu pada bulan Juli dengan selisih -87.137.

Tabel 1.2
Hasil Produksi Piston Ring dan Valve Seat
2020

Bulan	Piston Ring			Valve Seat		
	Target	Pencapaian	Selisih	Target	Pencapaian	Selisih
Januari	3,888,577	3,885,676	-2,901	2,296,633	2,308,836	12,203
Februari	3,545,030	3,557,822	12,792	2,073,437	2,081,578	8,141
Maret	3,785,090	3,792,882	7,792	2,200,968	2,208,832	7,864
April	2,785,872	2,787,253	1,381	940,473	947,522	7,049

Bulan	Piston Ring			Valve Seat		
	Target	Pencapaian	Selisih	Target	Pencapaian	Selisih
Mei	1,461,926	1,479,867	17,941	123,293	132,280	8,987
Juni	1,258,621	1,273,230	14,609	100,848	127,363	26,515
Juli	1,892,363	1,900,436	8,073	384,230	388,784	4,554
Agustus	2,124,252	2,151,725	27,473	817,684	822,622	4,938
September	2,706,081	2,720,027	13,946	1,337,011	1,382,478	45,467
Oktober	2,194,464	2,207,803	13,339	1,364,490	1,377,071	12,581
November	2,575,969	2,580,390	4,421	1,231,123	1,233,642	2,519
Desember	2,122,564	2,131,622	9,058	1,162,925	1,168,139	5,214

Sumber : Dept. HR&GA PT. NT Piston Ring Indonesia, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 hasil produksi piston ring dan valve seat pada tahun 2020 diatas menunjukan bahwa hasil produksi pada produksi piston ring masih terdapat target produksi yang belum tercapai, yaitu pada bulan Januari dengan selisih -2,901. Namun pada target produksi valve seat sudah tercapai semua di tahun 2020 tersebut.

Tabel 1.3
Hasil Produksi Piston Ring dan Valve Seat
2021

Bulan	Piston Ring			Valve Seat		
	Target	Pencapaian	Selisih	Target	Pencapaian	Selisih
Januari	2,525,672	2,530,435	4,763	1,528,765	1,531,317	2,552
Februari	2,352,867	2,362,744	9,877	1,772,877	1,778,633	5,756
Maret	3,182,639	3,192,938	10,299	1,914,490	1,917,928	3,438
April	3,652,886	3,400,352	-252,534	1,843,169	1,850,872	7,703
Mei	2,507,053	2,515,525	8,472	2,223,580	2,232,340	8,760
Juni	3,798,073	3,391,474	-406,599	1,888,400	1,894,429	6,029
Juli	3,344,681	3,347,380	2,699	1,857,767	1,864,352	6,585
Agustus	3,506,975	3,512,755	5,780	1,781,516	1,783,749	2,233
September	3,979,203	3,731,381	-247,822	1,983,736	2,000,180	16,444
Oktober	3,757,079	3,764,589	7,510	1,961,508	1,981,526	20,018
November	4,133,749	4,136,628	2,879	1,787,430	1,788,960	1,530
Desember	4,172,757	3,961,068	-211,689	1,961,506	1,967,723	6,217

Sumber : Dept. HR&GA PT. NT Piston Ring Indonesia, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 hasil produksi piston ring dan valve seat pada tahun 2021 diatas menunjukkan bahwa terdapat target produksi yang belum tercapai pada produksi piston ring maupun produksi valve seat. Pada produksi piston ring target produksi yang belum tercapai yaitu pada bulan April 2021 dengan selisih - 252.534, pada bulan Juni 2021 dengan selisih -406.599, pada bulan September 2021 dengan selisih -247.822, dan pada bulan Desember 2021 dengan selisih - 211.689, Sedangkan pada produksi valve seat target produksi pada tahun 2021 telah tercapai semuanya. Selain hasil produksi piston ring dan valve seat selama 3 tahun terakhir, adapun data *reject* (NG) produksi piston ring pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021.

Tabel 1.4
Data *Reject* (NG) Produksi Piston Ring
2019-2021

Bulan	Target <i>Reject</i> (NG)	2019	2020	2021
Januari	8,2%	11,95%	12,22%	10,42%
Februari	8,2%	10,30%	11,30%	11,02%
Maret	8,2%	10,54%	12,81%	12,57%
April	8,2%	10,55%	12,27%	11,34%
Mei	8,2%	10,45%	12,56%	11,68%
Juni	8,2%	10,09%	10,59%	11,44%
Juli	8,2%	10,40%	10,34%	12,00%
Agustus	8,2%	10,19%	10,48%	12,03%
September	8,2%	10,60%	11,10%	10,10%
Oktober	8,2%	11,09%	11,77%	9,69%
November	8,2%	11,48%	11,76%	9,15%
Desember	8,2%	12,74%	10,10%	10,06%

Sumber : Dept. HR&GA PT. NT Piston Ring Indonesia, 2019-2021

Berdasarkan tabel 1.4 Data *Reject* (NG) produksi piston ring pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 menunjukkan bahwa produksi piston ring masih diatas target *Reject* (NG) yaitu 8,2% secara keseluruhan selama 3 tahun di tahun 2019-2021. Adapun data *reject* (NG) produksi valve seat pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021.

Tabel 1.5
Data *Reject* (NG) Produksi Valve Seat
2019-2021

Bulan	Target <i>Reject</i> (NG)	2019	2020	2021
Januari	4,2%	3,45%	5,82%	4,12%
Februari	4,2%	5,65%	3,53%	3,36%
Maret	4,2%	4,13%	3,76%	5,52%
April	4,2%	2,38%	3,69%	4,97%
Mei	4,2%	2,35%	4,02%	5,87%
Juni	4,2%	3,65%	3,37%	3,67%
Juli	4,2%	2,26%	5,63%	3,58%
Agustus	4,2%	2,88%	4,57%	2,67%
September	4,2%	2,65%	2,57%	2,89%
Oktober	4,2%	4,52%	3,73%	3,23%
November	4,2%	2,65%	3,64%	2,67%
Desember	4,2%	2,25%	4,02%	3,96%

Sumber : Dept. HR&GA PT. NT Piston Ring Indonesia, 2019-2021

Berdasarkan tabel 1.5 Data *reject* (NG) produksi valve seat pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 menunjukkan bahwa produksi valve seat masih diatas target *Reject* (NG) yaitu 4,2% pada tahun 2019 bulan Februari 5,65% dan Oktober 4,52%. Kemudian pada tahun 2020 pada bulan Januari 5,82%, Juli 5,63%, dan Agustus 4,57%. Sedangkan pada tahun 2021 bulan Maret 5,52%, April 4,97%, dan Mei 5,87%.

Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia diantaranya karena faktor stres kerja maupun karakteristik pekerjaan seperti pembagian tugas kerja yang tidak sesuai antar karyawan, hasil kerja yang tidak sesuai, salah dalam mengambil keputusan, jalinan kerja sama yang buruk, tidak mampu mengatasi masalah, dan lain sebagainya. Hal ini harus lebih diperhatikan lagi karena untuk memperoleh kinerja yang baik dan hasil yang maksimal maka perusahaan harus bisa menciptakan jalinan yang baik juga antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, karakteristik pekerjaan merupakan dasar penting bagi produktivitas dan kinerja karyawan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Karakteristik pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menghasilkan produk yang baik dan berkualitas tinggi.

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami oleh beberapa orang. Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi yang negatif, namun stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan maupun dari rekan kerja. Hal ini dapat terjadi karena stres dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stres menjadi suatu keadaan yang konstruktif.

Berikut adalah hasil pra penelitian karakteristik pekerjaan dengan menggunakan kuesioner yang diisi secara langsung oleh karyawan PT. NT Piston Ring Indonesia sebanyak 30 responden yaitu:

KARAWANG
Tabel 1.6
Hasil Pra Penelitian Karakteristik Pekerjaan

No	Pernyataan Karakteristik Pekerjaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya harus memiliki lebih dari satu keahlian kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	18	12
2	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan posisi saya saat ini di perusahaan.	16	14
3	Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan saya.	22	8
4	Hasil pekerjaan saya selalu dievaluasi oleh atasan saya.	13	17

Sumber: Hasil Olah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 mengenai hasil pra penelitian pada variabel karakteristik pekerjaan masih terdapat karyawan PT. NT Piston Ring Indonesia

yang harus memiliki lebih dari satu keahlian kerja untuk menyelesaikan tugasnya, masih terdapat karyawan yang diberikan tugasnya tidak sesuai dengan posisi saat ini diperusahaan, masih terdapat karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya, dan masih terdapat karyawan yang hasil pekerjaannya tidak dievaluasi oleh atasannya. Hal tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan pada PT. NT Piston Ring Indonesia, dimana setiap karyawan harus memiliki lebih dari satu keahlian kerja dalam menyelesaikan tugasnya. Salah satu faktor tersebut akan memberikan tekanan-tekanan kepada karyawan dalam pengerjaan tugasnya sehingga karyawan akan mengalami stres kerja dan kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:124) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Selain karakteristik pekerjaan, kinerja karyawan juga sangat ditentukan oleh stres kerja yang merupakan situasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam menangani pekerjaan kurang optimal sehingga produktivitas perusahaan kurang terpenuhi. Berikut adalah hasil pra penelitian stres kerja karyawan dengan menggunakan kuesioner yang diisi secara langsung oleh karyawan PT. NT Piston Ring Indonesia sebanyak 30 responden yaitu:

Tabel 1.7
Hasil Pra Penelitian Stres Kerja

No	Pernyataan Stres Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Suasana bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saya saat bekerja.	19	11
2	Saya merasa kesulitan memahami apa yang menjadi tugas saya.	13	17
3	Target dan tuntutan tugas yang diberikan kepada saya terlalu tinggi.	20	10
4	Saya merasa adanya perbedaan karakter atau pendapat dengan rekan kerja saya.	16	14

Sumber: Hasil Olah Penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.7 mengenai hasil pra penelitian pada variabel stres kerja bahwa terdapat karyawan yang konsentrasinya akan terganggu jika suasana bising ditempat kerja, masih terdapat karyawan yang merasa kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya, masih terdapat karyawan yang merasa bahwa target dan tuntutan tugas yang diberikan kepadanya terlalu tinggi, dan masih terdapat karyawan yang merasa adanya perbedaan karakter atau pendapat dengan rekan kerja. Adanya perbedaan karakter atau pendapat dengan rekan kerja dapat disebabkan karena masalah pribadi, adanya persaingan kerja, beban kerja yang tidak seimbang, dan lain sebagainya. Hal tersebut merupakan salah satu faktor terjadinya stres kerja yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Berdasarkan uraian diatas, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yaitu PT. NT Piston Ring Indonesia tidak menutup diri dalam menghadapi masalah-masalah yang terkait dengan karyawan khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Untuk itu PT. NT Piston Ring Indonesia merasa perlu mengambil langkah yang tepat dalam menangani masalah kinerja karyawan melalui penerapan karakteristik pekerjaan yang memberikan daya inisiatif dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan serta memahami tingkat stres karyawan baik *positive* maupun *negative* yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berperan sebagai pendorong dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dany Galih Pamungkas 2016 mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Studi pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa” dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), bahwa hasil yang diperoleh yaitu Karakteristik pekerjaan 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 karyawan 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 karyawan meskipun dampaknya tidak terlalu besar.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Eka Hasdi dan Zusmawati 2019 mengenai “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang TP-OP Dinas PSDA Prov Sumbar” dengan menggunakan metode regresi linier berganda, adapun hasil yang diperoleh yaitu nilai koefisien regresi karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan $-0,160$ yang berarti apabila karakteristik pekerjaan bertambah maka kinerja karyawan akan berkurang dan dilihat juga hasil nilai t_{hitung} variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan TPOP Dinas PSDA Prov Sumbar karena memiliki nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar -1.324 dengan nilai signifikansi 0.196 Hal ini berarti signifikansi lebih besar dari $0,05$. Nilai koefisien regresi stres kerja terhadap kinerja karyawan $-0,728$ yang berarti apabila stres kerja bertambah maka kinerja karyawan akan berkurang dan dilihat juga hasil nilai t_{hitung} variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan TPOP Dinas PSDA PRov Sumbar karena memiliki nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 4.495 dengan nilai signifikansi 0.196 Hal ini berarti signifikansi lebih besar dari $0,00$. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui tentang seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis Jalur (*Path Analysis*) tujuannya untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung dari ketiga variabel yang akan diteliti. Dan peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja**

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NT Piston Ring Indonesia Di Kabupaten Karawang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang diatas maka dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terjadi stres kerja karyawan di PT. NT Piston Ring Indonesia.
2. Beban kerja yang diberikan terlalu besar, sedangkan keuntungan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan di PT. NT Piston Ring Indonesia.
3. Adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan di PT. NT Piston Ring Indonesia.
4. Terjadinya konflik kerja antar karyawan di PT. NT Piston Ring Indonesia.
5. Kinerja karyawan di PT. NT Piston Ring Indonesia yang tidak stabil.
6. Terjadi penurunan semangat kerja dan sifat malas pada diri karyawan di PT. NT Piston Ring Indonesia.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka pembatasan penelitian ini adalah:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang stres kerja, karakteristik pekerjaan, dan kinerja karyawan.
3. Unit analisis pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
4. Responden yang akan diteliti yaitu Karyawan sebanyak 154 orang di PT. NT Piston Ring Indonesia.
5. Metode analisis data menggunakan *Path Analisis*.
6. Alat bantu Analisis (SPSS V 26.0).

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik pekerjaan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
2. Bagaimana stres kerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
4. Apakah terdapat korelasi antara karakteristik pekerjaan dan stres kerja pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
5. Apakah terdapat pengaruh parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
6. Apakah terdapat pengaruh parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
7. Apakah terdapat pengaruh simultan dari karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan karakteristik pekerjaan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
2. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan stres kerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
3. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
4. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan korelasi antara karakteristik pekerjaan dan stres kerja pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
5. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
6. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.

7. Untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan dari karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian secara teoritis dan praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Dari penelitian karakteristik pekerjaan ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan teori karakteristik pekerjaan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
2. Dari penelitian stres kerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan teori stres kerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
3. Dari penelitian kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan teori kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
4. Dari penelitian korelasi antara karakteristik pekerjaan dan stres kerja ini diharapkan memberikan sumbang untuk menganalisis lebih lanjut dari hubungan kedua variabel tersebut pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
5. Dari penelitian hubungan parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan ini diharapkan memberikan sumbang untuk pengembangan hubungan parsial dari karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
6. Dari penelitian hubungan parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan ini diharapkan memberikan sumbang untuk pengembangan hubungan parsial dari karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.

7. Dari penelitian hubungan simultan antara karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan ini diharapkan memberikan sumbang untuk pengembangan hubungan simultan dari karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis sebagai berikut:

1. Dari penelitian karakteristik pekerjaan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan karakteristik pekerjaan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
2. Dari penelitian stres kerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan stres kerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
3. Dari penelitian kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan kinerja karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
4. Dari penelitian korelasi antara karakteristik pekerjaan dan stres kerja ini diharapkan memberikan sumbang untuk perbaikan fungsi karakteristik pekerjaan dan stres kerja pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
5. Dari penelitian pengaruh parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan kinerja karyawan akibat adanya pengaruh parsial dari karakteristik pekerjaan pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
6. Dari penelitian pengaruh parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan kinerja karyawan akibat adanya pengaruh parsial dari stres kerja pada PT. NT Piston Ring Indonesia.
7. Dari penelitian pengaruh simultan dari karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan kinerja karyawan akibat adanya pengaruh simultan dari karakteristik pekerjaan dan stres kerja pada PT. NT Piston Ring Indonesia.