

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAS AUTO GERMANIA PEKANBARU

Riki Alex Sander¹, Lili Erti², Aznuriyandi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : rikialexsander20@gmail.com

diterima: 20/12/2025; direvisi: 15/1/2026; diterbitkan: 28/2/2026

Abstract: The objective of this study is to explore the individual and combined impact of job-related stress and skill level on the performance of employees at PT. Mas Auto Germania Pekanbaru. The research employs a quantitative descriptive approach, utilizing multiple linear regression analysis for its analytical method. In this investigation, the total group consisted of 43 staff members, with the sample size matching this total at 43 individuals. The sampling technique applied here was total sampling, where the full population was accounted for in the sample. The method for gathering data in this study involved distributing questionnaires to the employees of PT. Mas Auto Germania Pekanbaru. Data analysis was conducted using SPSS software. Findings from the individual tests indicated that job stress significantly and positively affected employee performance by 0.335 or 33.5%, whereas competence positively and significantly influenced employee performance by 0.526 or 52.6%. In the simultaneous test results, both job stress and competence were shown to have a combined positive and significant influence on the employee performance of PT. Mas Auto Germania Pekanbaru. The coefficient of determination calculated in this research was found to be 0.536 or 53.6%.

Keywords: *Job Stress, Competency and Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, kita menyaksikan adanya perubahan yang cepat di dunia bisnis. Selain itu, suasana bisnis juga mengalami transformasi yang sangat cepat. Seiring dengan kemajuan yang pesat dan situasi yang tidak menentu, berbagai peluang dan tantangan muncul dalam lingkungan bisnis. Salah satu komponen sumber daya yang dimiliki perusahaan dan memainkan peran penting dalam pengelolaan operasionalnya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan, karena merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bersifat fleksibel, selain dari aset lainnya yang bersifat statis seperti modal, bangunan, peralatan kantor, dan inventaris.

Pembentukan suatu usaha memiliki sasaran utama yaitu meraih laba. Sasaran pokok sebuah usaha dapat dicapai jika usaha tersebut memiliki sumber daya yang memadai. Kualitas

sebuah perusahaan juga dapat dinilai melalui karyawan-karyawannya. Tenaga kerja yang berkualitas dalam sebuah perusahaan sangat berkontribusi pada keberlangsungan perusahaan, karena SDM yang unggul akan mendukung perusahaan dalam mencapai sasaran utamanya. Sasaran perusahaan adalah memperoleh keuntungan sebesar-besarnya. Terdapat beberapa elemen yang dapat memengaruhi kinerja, termasuk tekanan kerja dan kemampuan.

PT. Mas Auto Germania adalah sebuah entitas yang terlibat dalam distribusi kendaraan yang terletak di Jl. Soekarno-Hatta No.19 Pekanbaru. Kendaraan yang mereka fokuskan adalah truk dengan merek Mercedes Benz. Tujuan utama PT. Mas Auto Germania adalah untuk memaksimalkan keuntungan dari produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Untuk mencapai sasaran ini, mereka berusaha meningkatkan kinerja karyawan, namun menghadapi tantangan akibat penurunan performa pegawai yang

terjadi di perusahaan. Performa yang tidak memuaskan ini diduga disebabkan oleh tingkat stres yang terlalu tinggi serta kurangnya kompetensi di kalangan pegawai.

Tabel 1

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mas Auto Germania Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Nilai Kinerja (%)	Keterangan
2019	43	86,05	Baik
2020	43	85,15	Baik
2021	43	84,50	Baik
2022	43	83,34	Baik
2023	43	82,87	Baik
2024	43	82,80	Baik

Sumber : PT. Mas Auto Germania Pekanbaru

Dari tabel yang disajikan, terlihat bahwa prestasi kinerja karyawan di PT. Mas Auto Germania mengalami penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2021, rata-rata hasil kinerja tercatat sebanyak 86,05%. Namun, di tahun 2022, angka ini mengalami penurunan menjadi 85,15%, dan lebih lanjut turun lagi pada tahun 2023 dengan nilai mencapai 84,50%. Ini masih jauh dari harapan, yakni mendapatkan predikat sangat baik yang seharusnya berada di angka 91% atau lebih.

Ada berbagai alasan yang menyebabkan fluktuasi penjualan yang dialami oleh PT. Mas Auto Germania setiap tahun. Salah satu penyebabnya adalah tingkat stres kerja yang dirasakan oleh para karyawan, yang dapat dikategorikan sebagai tinggi, sehingga banyak dari mereka mengambil keputusan untuk berhenti bekerja. Alasan di balik keputusan tersebut mencakup tekanan kerja yang seringkali berasal dari luar divisi mereka, gaji yang diterima terasa tidak seimbang dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan, serta berbagai faktor lainnya.

Di samping itu, sering kali kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dialokasikan untuk mereka. Hal ini didukung dengan data nilai kinerja

karyawan yang di targetkan bisa mencapai predikat sangat baik dengan rentang nilai 91%-100%, namun realisasinya belum mencapai target. Berikut merupakan tabel pencapaian kinerja karyawan pada PT. Mas Auto Germania periode tahun 2021-2023.

Stres yang muncul dari lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi performa karyawan. Menurut Sinambela (2016; 472), stres yang terkait dengan pekerjaan adalah kondisi tertekan yang dirasakan oleh pegawai saat melaksanakan tanggung jawab mereka. Tekanan di lingkungan kerja adalah sesuatu yang hampir dialami setiap hari oleh pegawai yang terjebak dalam batas waktu penyelesaian tugas. Kewajiban yang diemban oleh karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai tantangan di dalam perusahaan, sehingga kemungkinan mengalami stres cukup tinggi.

Tingkat stres yang dialami oleh pegawai di PT. Mas Auto Germania termasuk dalam kategori tinggi, di mana sejumlah karyawan lebih memilih untuk mengundurkan diri. Alasan mereka terkait dengan seringnya menerima tekanan kerja yang berasal dari luar departemen, ketidakpuasan terhadap gaji yang tidak sepadan dengan tanggung jawab, dan isu lainnya. Stres yang dirasakan oleh karyawan jelas membawa dampak negatif bagi organisasi tersebut, karena dapat menyebabkan penurunan produktivitas, rendahnya tingkat kehadiran, serta tingginya angka pergantian karyawan.

Dampak-dampak ini pada akhirnya berpotensi mengakibatkan kerugian signifikan bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Jauvani (2017; 57) mengindikasikan adanya keterkaitan antara faktor stres di tempat kerja dan performa kerja. Di sisi lain, berdasarkan pandangan TA Sofyan (2020; 89), stres yang dialami di tempat kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

Aspek lain yang turut memengaruhi performa pegawai adalah kapasitas. Wibowo (2017; 272) mengemukakan bahwa kapasitas merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas, yang bergantung pada keahlian dan pengetahuan, serta didorong oleh sikap profesional yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Di samping itu, sering sekali kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tidak sejalan dengan tugas yang mereka emban.

Banyak karyawan yang dipekerjakan memiliki latar belakang pendidikan yang tidak cocok dengan posisi yang mereka jalani saat ini, dengan sejumlah besar dari mereka merupakan lulusan SMA, sehingga keterampilan yang dimiliki tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2016; 78) mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, Hasibuan (2020; 64) berpendapat bahwa kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan celah penelitian, peneliti berusaha untuk mengulangi studi yang dilakukan oleh Wachid Hasim dan Isnaini pada tahun 2021 yang berjudul Pengaruh Keterampilan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Karyawan di PT. Busana Utama Textil. Variasi dari studi ini dibandingkan dengan yang sebelumnya terdapat pada lokasi penelitian, ukuran populasi dan sampel, serta peneliti ingin menyelidiki seberapa besar dampak tekanan dan keterampilan kepada karyawan di PT. Mas Auto Germania.

Berdasarkan pada konteks yang ada, peneliti merasa terdorong untuk menjalankan studi dengan judul "PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT. MAS AUTO GERMANIA PEKANBARU".

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2018; 157), stres terkait pekerjaan diartikan sebagai tekanan yang dialami oleh karyawan ketika menghadapi tanggung jawab mereka. Tanda-tanda stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dilihat dari gejala seperti perubahan emosi yang tidak stabil, rasa cemas, kecenderungan untuk mengisolasi diri, kesulitan tidur, kebiasaan merokok yang meningkat, perasaan khawatir, ketegangan, kegugupan, peningkatan tingkat tekanan darah, dan timbulnya berbagai masalah kesehatan.

Menurut Siagian (2018; 301) indikator Stres Kerja adalah sebagai berikut:

1. Fisik
2. Beban kerja
3. Sifat pekerjaan
4. Kebebasan
5. Masalah pribadi

Kompetensi

Menurut Moeheriono (2016; 6), kompetensi merupakan aspek dari sebuah tugas, di mana tindakan yang diambil oleh karyawan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan memuaskan dan memberikan kontribusi dalam variasi dan tingkat kinerja yang berbeda. Penjelasan ini secara tersirat menunjukkan adanya keterkaitan antara kompetensi dan kinerja karyawan.

Indikator kompetensi menurut Emron (2017; 140) terdiri dari:

1. Karakter individu
2. Persepsi diri
3. Pengetahuan
4. Kemampuan

Kinerja

Menurut pandangan Mangkunegara (2020; 67), kata kinerja berasal dari performance, yang menunjukkan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam hal kualitas dan

jumlah saat melaksanakan tugas yang relevan dengan posisi serta tanggung jawab yang ditetapkan untuknya dalam periode waktu tertentu.

Indikator kinerja terdiri dari beberapa komponen berdasarkan pendapat Mangkunegara (2020; 75) yaitu, sebagai berikut:

1. Tepat waktu
2. Deskripsi tugas
3. Jumlah pekerjaan
4. Kualitas hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Studi ini berfokus pada para pegawai di PT. Mas Auto Germania, yang beralamat di JL. Soekarno Hatta Tangkerang Barat, Marpoyan Damai, Pekanbaru, di mana diperoleh sampel yang terdiri dari 43 orang karyawan. Metode yang diterapkan untuk pengambilan sampel adalah metode sampling jenuh. Data dikumpulkan dalam bentuk angka melalui kuesioner untuk memperoleh informasi. Dalam aspek pengolahan data, studi ini menggunakan SPSS, yang mencakup beberapa kriteria pengujian seperti Validitas dan Reliabilitas, analisis mengenai asumsi klasik pada data, pelaksanaan analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, serta analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data mengenai jenis kelamin dapat ditemukan di tabel 2:

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1	Laki- Laki	24	55,8%
2	Perempuan	19	44,2%
Jumlah		43	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Pada tabel 2 terlihat bahwa dari total responden yang terdiri dari 43 individu, pria merupakan golongan yang paling banyak berkontribusi sebagai karyawan atau responden dalam

penelitian ini, dengan jumlah mencapai 24 orang dan persentase sebesar 55,8%.

Data mengenai usia dapat ditemukan di tabel 3:

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1	< 20 Tahun	1	2,3%
2	21 – 30 Tahun	16	37,2%
3	31 – 40 Tahun	19	44,2%
4	41 – 50 Tahun	7	16,3%
5	> 50 Tahun	0	0
Jumlah		43	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Dalam tabel 3 terlihat bahwa dari keseluruhan 43 responden, kelompok umur 31 sampai 40 tahun adalah yang paling banyak terlibat dalam penelitian ini, dengan total mencapai 19 individu, yang memberikan kontribusi sebesar 44,2%.

Data mengenai lama bekerja dapat ditemukan di tabel 4:

Tabel 4:

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1	1 Tahun	5	11,6%
2	2 Tahun	19	44,2%
3	3 Tahun	16	37,2%
4	> 4 Tahun	3	7%
Jumlah		43	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Dalam tabel 4, dapat dilihat bahwa dari jumlah total responden yang berjumlah 43 individu, karakteristik durasi kerja mengindikasikan bahwa kelompok yang memiliki pengalaman kerja selama 2 tahun adalah yang paling banyak, yaitu sebanyak 19 orang, dengan proporsi mencapai 44,2%.

Berikut adalah rangkuman rata-rata nilai untuk variabel tekanan kerja dengan 5 indikator penelitian yang tercantum sebagai berikut.:

Tabel 5

Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Stres Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Fisik	4,27	Sangat Setuju
2	Beban Kerja	4,37	Sangat Setuju
3	Sifat Pekerjaan	4,43	Sangat Setuju
4	Kebebasan	4,06	Setuju
5	Masalah Pribadi	4,27	Sangat Setuju
Rata-rata skor		4,28	Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan tabel yang telah diuraikan, tampak bahwa faktor stres di lingkungan kerja terdiri dari lima indikator yang menjadi perhatian dalam penelitian ini. Nilai rata-rata untuk faktor ini adalah 4,28 dan termasuk dalam kategori sangat setuju.

Berikut adalah ringkasan rata-rata nilai untuk variabel Kompetensi berdasarkan 4 indikator penelitian berikut:

Tabel 6

Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kompetensi

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Karakter Pribadi	3,88	Setuju
2	Konsep Diri	4,27	Sangat Setuju
3	Pengetahuan	4,11	Setuju
4	Keterampilan	4,32	Sangat Setuju
Rata-rata skor		4,14	Setuju

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan informasi yang tertera di tabel tersebut, diketahui variabel kompetensi memiliki 4 indikator penelitian, rata-rata skor untuk variabel kompetensi adalah 4,14 dengan kategori setuju.

Berikut ini rekapitulasi rata-rata skor untuk variabel kinerja dengan 4 indikator penelitian berikut ini:

Tabel 7

Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kinerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Ketepatan Waktu	4,41	Sangat Setuju
2	Deskripsi Pekerjaan	4,39	Sangat Setuju
3	Kuantitas Pekerjaan	4,30	Sangat Setuju
4	Kualitas Pekerjaan	4,27	Sangat Setuju
Rata-rata skor		4,34	Sangat Setuju

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat dilihat bahwa variabel kinerja terdiri dari 4 indikator penelitian, rata-rata skor untuk variabel kinerja adalah 4,34 dengan kategori sangat setuju.

Uji kevalidan bertujuan untuk mengevaluasi apakah sebuah kuesioner memiliki nilai kevalidan. Kuesioner dianggap memiliki validitas jika pertanyaan-pertanyaannya dapat mencerminkan hal yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Di bawah ini merupakan hasil penilaian validitas untuk setiap variabel dalam studi ini.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,736	0,300	Valid
	X1.2	0,825	0,300	Valid
	X1.3	0,831	0,300	Valid
	X1.4	0,659	0,300	Valid
	X1.5	0,914	0,300	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,737	0,300	Valid
	X2.2	0,824	0,300	Valid
	X2.3	0,781	0,300	Valid
	X2.4	0,656	0,300	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,871	0,300	Valid
	Y.2	0,850	0,300	Valid
	Y.3	0,819	0,300	Valid
	Y.4	0,668	0,300	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, bisa disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner yang terkait, variabel menunjukkan nilai rhitung melebihi rtabel. Jadi, dapat dijelaskan bahwa pertanyaan yang ada di kuesioner tersebut dinyatakan sah dan bisa dipakai untuk penelitian yang akan datang.

Uji konsistensi merupakan langkah untuk mengevaluasi sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai tanda dari suatu variabel.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,846	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,734	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,808	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Proses ini digunakan untuk mengevaluasi apakah hasil yang dihasilkan oleh alat tersebut stabil dan dapat diandalkan.

Berdasarkan data yang ditampilkan, angka Cronbach Alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Ini menunjukkan bahwa alat yang dipakai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, yang menandakan bahwa hubungan antara setiap pertanyaan dalam survei dan variabel sangat kokoh dalam merepresentasikan variabel penelitian.

Di bawah ini adalah hasil pemastian normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,16246140
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,071
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{a,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan data yang ada dan analisis rasio yang dilaksanakan, tampak bahwa angka yang penting berada di atas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang dievaluasi dalam penelitian ini memiliki sebaran yang normal.

Uji t dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara individual. Berikut ini adalah hasil dari uji t yang telah dilakukan secara terpisah dalam penelitian ini.

Tabel 11

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,502	1,966		1,781
	total stres kerja	,233	,083	,335	2,792
	total kompetensi	,539	,123	,526	4,381

a. Dependent Variable: total kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dampak setiap variabel Stres Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan bisa diteliti dengan mempertimbangkan arah dan tingkat signifikansinya. Pengujian t dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung yang diperoleh dengan nilai ttabel serta menetapkan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian dari masing-masing variabel independen terhadap dependen dapat

disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X1)

Variabel Stres Kerja tercatat dengan nilai thitung 2,792, melebihi nilai ttabel yang berada di angka 2,016, serta memiliki nilai signifikansi 0,008 yang kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kompetensi (X2)

Variabel Kompetensi mencatat angka thitung sebesar 4,381 yang melebihi angka ttabel yang berada di angka 2,016. Selain itu, nilai signifikansi tercatat sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F dirancang untuk mengevaluasi apakah variabel X secara total memberikan dampak yang signifikan pada variabel Y. Temuan utama dari analisis F dalam studi ini adalah sebagai berikut:

Tabel 12

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	71,710	2	35,855	25,270
	Residual	56,755	40	1,419	
	Total	128,465	42		

a. Dependent Variable: total kinerja

b. Predictors: (Constant), total kompetensi, total stres kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan informasi dalam tabel yang ada, nilai F yang dihitung tercatat sebesar 25,270, melebihi nilai F tabel yang adalah 3,21, sementara nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen (Stres Kerja dan Kompetensi) secara keseluruhan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

Koefisien determinasi yang diterapkan dalam analisis ini adalah R^2 yang telah disesuaikan, yang bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar persentase perubahan dari variabel independen dalam model regresi linier ganda yang berkaitan dengan perubahan variabel dependen. Temuan dari pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.536	1,191

a. Predictors: (Constant), total kompetensi, total stres kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan informasi dalam tabel yang disediakan, nilai R^2 yang telah disesuaikan adalah 0,536. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh dari variabel independen, yang mencakup Stres Kerja dan Kompetensi, terhadap variabel dependen yang diukur, yakni Kinerja, berada di angka 0,536 atau 53,6%. Di sisi lain, sisa sebanyak 46,4% dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang tidak menjadi konsentrasi dalam studi ini. Pembahasan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh stres di lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai thitung sebesar 2,792. Angka ini lebih tinggi dari nilai ttabel yang tercatat, yaitu 2,016, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres di tempat kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,008, yang berada di bawah 0,05, menunjukkan bahwa stres di lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap prestasi karyawan. Pengaruh stres di tempat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,335 atau 33,5%.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, ditemukan nilai thitung sebesar (4,381). Angka ini melebihi nilai ttabel (2,016), yang memungkinkan kita menarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Di samping itu, nilai signifikansi (0,000) berada di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,526 (52,6%)

Pengaruh Stres Kerja dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari sebuah studi yang menilai pengaruh stres di tempat kerja serta kompetensi secara bersamaan pada kinerja pegawai, diperoleh angka Fhitung sebesar 25,270. Angka ini melebihi Ftabel yang tercatat di angka 3,21, sehingga bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh simultan antara stres kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, angka signifikansi yang tercatat sebesar 0,000 juga berada di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa stres kerja dan kompetensi memberi pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dampak kombinasi dari stres kerja dan kompetensi tercatat sebesar 0,536, atau 53,6%

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan yang ada di bagian-bagian sebelumnya serta hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan, kita bisa mengambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Berdasarkan evaluasi deskriptif variabel stres di lingkungan kerja yang melibatkan lima indikator penelitian, yaitu kondisi fisik, tingkat beban kerja, karakteristik pekerjaan, tingkat kebebasan, dan isu pribadi. Indikator yang meraih skor tertinggi adalah karakteristik pekerjaan,

sementara indikator dengan skor terendah adalah tingkat kebebasan. Rata-rata skor untuk variabel stres kerja mencapai 4,28 dengan kategori sangat setuju.

2. Dari hasil analisis deskriptif variabel kompetensi yang memiliki 4 indikator penelitian antara lain sifat karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator keterampilan, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator karakter pribadi. Adapun rata-rata skor untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 4,14 dengan kategori setuju.
3. Berdasarkan evaluasi deskriptif mengenai variabel kinerja yang mencakup empat indikator penelitian, yang meliputi ketepatan waktu, deskripsi tugas, total pekerjaan, dan kualitas pekerjaan. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator ketepatan waktu, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator kualitas pekerjaan. Adapun rata-rata skor untuk variabel kinerja adalah 4,34 dengan kategori sangat setuju.

Saran

Berdasarkan temuan dari studi ini, berikut beberapa rekomendasi yang bisa diajukan.:

1. Akademik

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan tambahan atau rujukan dalam disiplin Ilmu Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, bagi mahasiswa dan peneliti di Universitas Lancang Kuning Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selain itu, semoga ini dapat memperkaya literatur dalam bidang Ilmu Manajemen, khususnya terkait Manajemen Sumber Daya Manusia, dan memberikan kontribusi pemikiran

inovatif bagi seluruh akademisi yang membutuhkannya..

2. Perusahaan

- a. Kebebasan merupakan indikator variabel stres kerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar perusahaan memberikan kebebasan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan batasan yang ada di perusahaan agar karyawan tidak merasakan stres dalam bekerja.
- b. Karakter Pribadi merupakan indikator variabel kompensasi dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Perusahaan memperhatikan karakter setiap karyawan guna untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja yang baik.
- c. Kualitas pekerjaan merupakan indikator variabel Kinerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Perusahaan memperhatikan cara karyawan bekerja apakah sudah sesuai dengan SOP di perusahaan atau belum agar terciptanya kualitas pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

3. Penelitian Selanjutnya

Sejalan dengan kemampuan penulis yang terbatas, penelitian ini belum sepenuhnya sempurna, terdapat beberapa kekurangan dan belum dapat menjelaskan semua variabel. Disarankan untuk menambahkan lebih banyak variabel yang tidak tergantung di luar yang telah dijelaskan sebelumnya dalam studi ini, sehingga dapat menjadi acuan bagi peneliti di masa mendatang dan mencapai hasil penelitian yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Indrasari, 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Indo Pustaka, Sidoarjo
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya
- Nurmansyah, 2016, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru, Unilak Press
- Nurmansyah, 2023, *Metodologi Riset Manajemen Bisnis*, Pekanbaru, Unilak Press
- Robbins. 2018. *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Supriyadi. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CV Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tewal, (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Wibowo, A. (2017). *Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru*. Jakarta: PT Bumi Aksara