

EFFECT OF COMPETENCY, TRAINING AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT EKA PAKSI SEJATI

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKA PAKSI SEJATI

Kristi Endah Ndilosa Ginting¹ , Tommy Dharmawan Liem² , Fernando Chiuman³
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}
kristiginting@gmail.com¹

ABSTRACT

In a system can run and operate well and good if there is a regulation that really involves human resources. At PT Eka Paksi Sejati this decline in employee performance can be seen from the failure to achieve sales targets and sales realization. Competence is one of the important factors in a company, but at PT Eka Paksi Sejati there are competency problems caused by employee work placements and employee competencies that are not appropriate. There are many employees whose educational backgrounds and positions do not match, causing problems in the employee's work. Job training is also very important for companies because employees can master and be able to overcome their problems in doing their jobs. And employees can be happy to accept their work even though the educational background is different from the work. Low work discipline at PT Eka Paksi Sejati can occur due to a lack of employee understanding of the existing regulations, giving rise to different perceptions which can also lead to a lack of employee awareness to comply with the applicable regulations in the company, a lack of sense of responsibility towards work. This study aims to determine the effect of competence, training and work discipline on employee performance at PT Eka Paksi Sejati. The data used in this study is primary data obtained by distributing questionnaires to all employees of the company and the results of this test prove that competence (X1), training (X2) and work stress (X3) have a significant simultaneous effect on employee performance.

Keywords : Competence, Training, Job Stress, Performance

ABSTRAK

Pada suatu sistem bisa berjalan dan beroperasi dengan baik dan bagus apabila ada sebuah peraturan yang sangat melibatkan sumber daya manusianya. Pada PT Eka Paksi Sejati penurunan kinerja karyawan ini dapat terlihat dari tidak tercapainya target penjualan dan realisasi penjualannya. Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan akan tetapi di PT Eka Paksi Sejati terdapat masalah kompetensi yang disebabkan oleh penempatan kerja karyawan dan kompetensi yang dimiliki karyawan tidak sesuai. Terdapat banyak karyawan yang latar belakang pendidikan dan jabatannya tidak sesuai sehingga mengakibatkan masalah dalam pekerjaan karyawan. Pelatihan kerja juga sangat penting untuk perusahaan dikarenakan agar karyawan dapat menguasai dan dapat mengatasi permasalahan mereka dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Serta karyawan dapat dengan senang hati untuk menerima pekerjaan mereka meskipun latar belakang

pendidikan yang berbeda dengan pekerjaannya. Disiplin kerja pada PT Eka Paksi Sejati yang rendah dapat terjadi disebabkan kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan juga kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku diperusahaan, kurangnya rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Paksi Sejati. Data yang digunakan penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner pada seluruh karyawan perusahaan dan hasil pengujian ini terbukti bahwa kompetensi (X1), pelatihan (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh secara simultan yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, Pelatihan, Stres Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah Keinginan yang diharapkan oleh seluruh perusahaan dalam kegiatan usahanya adalah mencapai laba atau nilai yang optimal dengan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk kelangsungan hidup perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, pihak – pihak yang terlibat paling dominan adalah pihak karyawan selaku pelaksana, pihak manajemen dan para pemegang saham. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital karena itu keberadaannya dalam perusahaan tidak tergantikan oleh sumber daya lainnya.

“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eka Paksi Sejati. I.2. Rumusan Masalah Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu : 1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Eka Paksi Sejati? 2.

Bagaimana pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Eka Paksi Sejati? 3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap

kinerja karyawan pada bagian produksi pada perusahaan PT Eka Paksi Sejati? 4. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja, pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Paksi Sejati? I.3. Teori Kinerja I.3.1. Teori Tentang Kinerja Menurut (Daryanto, 2017), “Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang”.

Kinerja Menurut (Bangun, 2012), “Terdapat 4 indikator kinerja kerja yaitu: 1) Jumlah pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, 4) Kehadiran 5) Kemampuan kerja sama. I.3.3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut (Kasmir, 2016), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan dan keahlian 2) Pengetahuan 3) Rancangan kerja 4) Kepribadian 5) Motivasi kerja 6) Kepemimpinan 7) Gaya kepemimpinan 8) Budaya organisasi 9) Kepuasan kerja 10) Lingkungan kerja 11) Loyalitas 12) Komitmen 13) Disiplin kerja

Kompetensi Menurut (Sutrisno, 2016), “Kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan sebagai pengetahuan memahami tujuan

bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat – kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik”. I.4.2. Indikator Kompetensi Menurut (Wibowo, 2016), “Terdapat 5 jenis karakteristik indikator kompetensi, yaitu sebagai berikut : 1) Motif 2) Sifat 3) Konsep diri 4) Pengetahuan 5) Keterampilan I.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (wibowo, 2016), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang adalah sebagai berikut 1) Keyakinan dan nilai – nilai 2) Keterampilan 3) Pengalaman 4) Karakteristik kepribadian 5) Motivasi 6) Isu emosional 7) Kemampuan intelektual 8) Budaya organisasi

Teori Pelatihan Teori Tentang Pelathian Menurut (Hamali, 2018), “Pelatihan disimpulkan sebagai suatu belajar mengajar mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekeompok orang)”.

Indikator Pelatihan Menurut (Samsudin, 2010), “Ada terdapat 5 jenis indikator pelithan yaitu: 1) Kualitas angkatan kerja 2) Persaingan global 3) Perusahaan yang cepat dan terus menerun 4) Masalah alih teknologi 5) Perubahan demografi.

Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Menurut Kasmir (2016:131), beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan : 1) Menambah pengethuan baru 2) Mengash kemampuan karyawan 3) Meningkatkan keterampilan 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab 5) Meningkatkan ketaatan 6)

Meningkatkan rasa percaya diri 7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan 8) Memberikan motivasi kerja 9) Menambah loyalitas 10) Memahami lingkungan kerja 11) Memahami budaya perusahaan 12) Membentuk team work 13) Dan maksud lainnya I.6. Teori Stres Kerja I.6.1.

Teori Tentang Stres Kerja Menurut (Supomo, 2018), stres adalah kondisi ransangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan oleh diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi seseorang. Seseorang yang mengalami stres menjadi grogi dan merasakan kekhawatiran kronis.

Indikator Stres Menurut (Sopiah, 2018), “terdapat indikator stres kerja yaitu 1) Fisik 2) Psikis 3) Perilaku I.6.3. Faktor yang Mempengaruhi Stress Menurut Sopiah (2018:87), faktor yang mempengaruhi atau penyebab stres adalah sebagai berikut : 1) Lingkungan fisik 2) Stres peran atau tugas 3) Stres antarpribadi (interpersonal stressors) 4) Organisasi

Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Menurut (Sedarmayanti, 2015), Competency (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kevin Andrew, Hendra Nazmi, Randy Tiatanto, Winda Yani (2020), Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan Medan. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja : Berdasarkan uji-t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung 3,991 lebih besar dari t-tabel 1.987 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ I.8. Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Menurut

(Bangun, 2012), besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin penting. Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liong, Amar Sani (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Secara Parsial Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja STIA Al – Gazali. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Dosen : Berdasarkan uji-t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung 2,947 lebih besar dari t-tabel 1.66571 dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$.

Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Menurut (Sunnyoto, 2013), stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan.

Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Kevin Andrew, Hendra Nazmi, Randy Tiatanto, Winda Yani (2020), Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan Medan. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja : Berdasarkan uji-t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung 4,007 lebih besar dari t-tabel 1.987 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hipotesis Penelitian Hipotesis dalam penelitian ini adalah : H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Paksi Sejati H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Paksi Sejati H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Paksi Sejati H4 :

Kompetensi, pelatihan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Paksi Sejati

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di alamat jalan Gatot Subroto Komplek Nusa No 4A KM 5.5. Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitiandi mulai sejak bulan April 2021 dan di rencanakan akan selesai pada bulan Februari 2022.

Metode Penelitian Pendekatan

Penelitian Pendekatan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2017:14), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2012), “ statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku”. Sedangkan statistik kuantitatif menurut (Sugiyono, 2012), adalah “data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (skoring)”. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif explanatory.

Menurut (Zulganef, 2013) “penelitian explanatory adalah penelitian yang bertujuan untuk menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Populasi dan Sampel

Penelitian Populasi Menurut (Sugiyono, 2015), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 135 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara: 1. Interview (Wawancara) 2. Kuesioner (Angket) 3. Studi Dokumentasi

Sumber Data Penelitian

Menurut (Algifari, 2015), “banyak cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, misalnya peneliti langsung datang ke obyek yang akan diteliti, melalui angket (kuesioner), atau dari laporan yang diterbitkan oleh suatu instansi. Apabila data yang diperoleh langsung dari obyek yang akan diteliti, baik langsung datang ke obyek, maupun melalui angket (kuesioner), maka data itu disebut data primer. Sedangkan data yang diperoleh dari terbitan/ laporan suatu lembaga, maka data itu disebut data sekunder.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas Menurut Torang (2016:289), uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai tabel untuk degree of freedom = $n-k$ dalam alpha 0,05. 1. Jika r hitung $> r$ tabel dan bernilai positif berarti butir pertanyaan dikatakan valid. 2. Jika r hitung $< r$ tabel dan bernilai negatif berarti butir pertanyaan dikatakan tidak valid. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan di PT Eka Paksi Sejati sebanyak 135 responden.

Uji Reliabilitas

Menurut (Torang, 2016), Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten. Pada pengukuran ini keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skor diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program SPSS dengan fasilitas Cronbach Alpha (α). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$. 1. Cronbach Alpha $> 0,60$ berarti reliabel 2. Cronbach Alpha $< 0,60$ berarti tidak reliabel II.8. Uji Asumsi Klasik.

Uji Normalitas

Menurut (Siregar, 2014), “tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov smirnov yaitu. 1. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal 2. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

Uji Multikolinearitas

Menurut (Surjaweni, 2014), “uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model.” Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Surjaweni, 2014), “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.” Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika. 1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. 2.

Titik-titik data tidak mengumpulkan hanya di atas atau di bawah saja. 3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. 4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Uji Glejser, yaitu jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Model Analisis Data Penelitian

Model Penelitian Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Menurut

(Siregar, 2014), “regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama – sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independant) terhadap satu variabel yang tidak bebas (dependant)”.

Koefisien Determinasi

Menurut (Aligrafi, 2015), “koefisien determinasi dapat digunakan sebagai petunjuk untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen”. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bais terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka koefisien determinasi pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. tidak seperti R², nilai adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Menurut Sunyoto (2012:137), Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamasama. Dalam penelitian ini Fhitung akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat signifikansi (α) = 5 %. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini

adalah. H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. II.9.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t) Menurut Sunyoto (2012:135-136), Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarit (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai ttabel, dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah. H_0 diterima apabila $-ttabel \leq thitung \leq ttabel$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$). H_a diterima apabila $thitung < -ttabel$ atau $thitung > ttabel$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan PT Eka Paksi Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor. PT Eka Paksi Sejati berdiri pada tanggal 24 November 2005. Alamat PT Eka Paksi Sejati bertempat di jalan Gatot Subroto KM 5.5 Komplek Nusa Dua No 4 A, Medan.

PT Eka Paksi Sejati bertekad berperan aktif di dalam pelaksanaannya dengan berlandaskan kepercayaan akan kemampuan diri secara profesional dan bertanggung jawab. Perusahaan PT Eka Paksi Sejati bekerjasama dengan semua instansi dan seluruh sector yang berkaitan di dalam bidang jasa konstruksi dan pemasok barang.

Kepercayaan yang diberikan kepada kami adalah suatu kehormatan yang akan dijaga serta dilaksanakan dengan sebaik – baiknya guna mendapatkan sebuah hasil yang memuaskan kedua belah pihak. Visi perusahaan adalah menjadi kontraktor

yang profesional dan berkarya dengan mengutakan mutu dan waktu. Sedangkan misi perusahaan adalah melaksanakan proyek sesuai dengan persyaratan mutu & tanpa keterlambatan untuk mencapai kepuasan pelanggan dengan biaya yang wajar.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Pada variabel kompetensi memiliki thitung sebesar $|2,725|$ dan nilai ttabel $|1,983|$, maka nilai hitung $thitung > ttabel$ ($|2,725| > |1,983|$) dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Eka Paksi Sejati. Hal ini sejalan dengan teori Sutrisno (2016:203-204), “Kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan sebagai pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat – kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik”. Kompetensi memiliki peran yang penting terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Paksi Sejati.

Penempatan karyawan yang tidak sesuai menyebabkan karyawan tidak mampu memahami pekerjaan yang sudah diberikan, sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan terlalu sulit dan tidak mudah untuk diselesaikan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, PT Eka Paksi Sejati untuk memperhatikan penempatan kerja

tang sesuai kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan latar belakang pendidikan yang juga sangat membantu perusahaan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dan membuat perusahaan lebih mudah menempatkan posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan setiap masing – masing individu.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Hasil

penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Pada variabel pelatihan memiliki thitung sebesar $|3,069|$ dan ttabel $|1,983|$ maka nilai hitung $\text{thitung} > \text{ttabel}$ ($|3,069| > |1,983|$) dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Eka Paksi Sejati.

Hal ini sejalan dengan teori (Hamali, 2018), “Pelatihan disimpulkan sebagai suatu belajar mengajar mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekeompok orang)”. Pelatihan yang belum efektif yang terjadi antara karyawan sehingga terkadang mengakibatkan karyawan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang mereka kerjakan masing – masing dan tak hanya itu penguasaan pekerjaan mereka kurang sehingga terjadi banyak kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Hal ini disebabkan karyawan kurangnya mendapatkan pelatihan yang efektif untuk perusahaan sehingga menyebabkan para karyawan tidak terlalu

bertanggung jawab terhadap tugas mereka masing – masing.

Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Hasil

penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Pada variabel disiplin memiliki thitung sebesar $|-2,091|$ dan ttabel $|1,983|$ maka nilai hitung $\text{thitung} > \text{ttabel}$ ($|-2,091| > |-1,983|$) dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan H_a dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres (X_3) adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Atmindo Tbk Menurut Supomo (2018:145), stres adalah kondisi ransangan seseorang yang tidak mampu diselesaikan oleh diri sendiri sehingga akan mengganggu psikologi seseorang.

Seseorang yang mengalami stres menjadi grogi dan merasakan kekhawatiran kronis. Latar belakang masalah stres kerja adalah karyawan dituntut untuk mengerjakan sesuatu dengan cepat dan tepat waktu, pekerjaan yang diberikan terlalu banyak, tuntutan atasan terhadap pekerjaan terlalu berlebihan, beban pekerjaan terlalu berat serta pekerjaan yang membahayakan fisik. Solusi untuk menyelesaikan masalah ini adalah dengan tidak memberikan tekanan berat kepada karyawan sehingga tidak menimbulkan stres. Untuk menurunkan stres kerja yang terjadi pada karyawan dapat dilakukan dengan memberikan arahan kepada karyawan sehingga dapat bekerja lebih cepat, menambah karyawan baru memang diperlukan, tuuannya agar karyawan tidak kelelahan dan pekerjaan terlalu banyak.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Diketahui nilai memiliki thitung sebesar $|2,725|$ dan nilai ttabel $|1,983|$, maka nilai hitung thitung $>$ ttabel ($|2,725| > |1,983|$) dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Eka Paksi Sejati.
2. Pelatihan memiliki thitung sebesar $|3,069|$ dan ttabel $|1,983|$ maka nilai hitung thitung $>$ ttabel ($|3,069| > |1,983|$) dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Eka Paksi Sejati.
3. variabel disiplin memiliki thitung sebesar $|-2,091|$ dan ttabel $|1,983|$ maka nilai hitung thitung $>$ ttabel ($|-2,091| > |1,983|$) dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menolak H_0 dan H_a dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres (X_3) adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Eka Paksi Sejati.
4. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F kompetensi pelatihan dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Saran

1. Bagi peneliti Diharapkan dapat mempraktekkan hasil penelitian di perusahaan tempat peneliti bekerja.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia Disarankan agar dapat

mempublikasikan hasil penelitian ini yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya

3. Bagi Eka Paksi Sejati

- a. Perusahaan dapat lebih meningkatkan kompetensi sehingga para karyawan mengetahui apa tugas yang mereka lakukan. Kompetensi harus sesuai dengan divisi mereka masing – masing sehingga lebih efektif dan efisien.
 - b. Perusahaan dapat melakukan pengembangan karyawan atau kemampuan karyawan dalam bidang pekerjaan mereka masing dengan menggunakan pelatihan.
 - c. Perusahaan juga dapat mengurangi stres kerja pada karyawan dengan memberikan para karyawan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan. Jika para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, maka stres kerja akan menurun sehingga kinerja dapat lebih baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya Disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Statistika Deskriptif Plus Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Erlangga.
- Daryanto, Bintaro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta

- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta : PT Buku Seru.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Serdamaulyanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sopiah, (2018). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Supomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.
- Surjaweni, Wiratna. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Eddy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.