

Dampak Kemampuan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedamaian Palembang

Sri Ermeila¹, Asma Mario², Ria Astri Yani³, Sutinah Andaryani⁴

¹Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, ermeilasri05@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, asmamario102@gmail.com

³Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang, rhia170313@gmail.com

⁴STIA & PADS, nanaberliandt@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kemampuan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kedamaian Palembang. Rumusan masalah apakah dampak dari kemampuan dan stress kerja berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kedamaian Palembang. Populasi dalam penelitian sebanyak 44 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda, disertai dengan pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan dan stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedamaian Palembang, baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan membantu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mengurangi stress kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Kedamaian Palembang.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the impact of ability and work stress on the performance of employees of PT.Kedamaian Palembang. The formulation of the problem is whether the impact of Ability and work stress influence both simultaneously and partially on the performance of employees Of PT.Kedamaian Palembang. The population in the study was 44 employees. The data used in this study consists of primary and secondary data. Data collection techniques include questionnaires and documentation. The analysis method applied is multiple linear regression, accompanied by instrument testing through validity and reliability tests.

The hypothesis testing results indicate that both ability and work stress have a significant positive influence on employee performance at PT. Kedamaian Palembang, both simultaneously and partially. The results of this research are expected to provide input and help companies to improve work ability and reduce work stress so that they can improve employee performance at PT.Kedamaian Palembang.

Keywords : Work Ability, Work Stress, Employee Performace

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena menjadi penggerak utama dalam menjalankan kegiatan organisasi. SDM dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan, karena keberadaan karyawan yang kompeten sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, SDM merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi. Perspektif terhadap SDM tidak hanya dilihat dari individu saja, tetapi juga dalam konteks kelompok di lingkungan organisasi. Hal ini disebabkan oleh perbedaan sikap dan perilaku manusia yang memiliki karakteristik unik, baik secara individu maupun antar kelompok dalam organisasi.



Keterampilan karyawan serta kontribusi mereka terhadap pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan memegang peranan penting dalam keberlangsungan perusahaan. Kemampuan kerja mencakup keahlian yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mereka dan memanfaatkannya secara optimal, hal tersebut dapat berkontribusi positif pada perkembangan perusahaan. Selain itu, kemampuan yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini maupun tugas-tugas di masa depan. Secara umum, kemampuan kerja dapat didefinisikan sebagai kapasitas intelektual, emosional, dan fisik yang memungkinkan seseorang melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dan pekerjaannya. Kondisi ini terjadi ketika individu mulai merasakan atau menunjukkan adanya beban yang dianggap terlalu berat, disertai dengan berbagai gejala yang mengindikasikan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja.

Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan tertentu. Kinerja seorang karyawan akan maksimal jika ia memiliki keahlian tinggi dan motivasi yang diperoleh, seperti upah yang sesuai dengan kesepakatan. Ketika karyawan dan atasan menunjukkan kinerja yang baik, hal ini akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kemampuan dan stress kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi dampak kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam lagi dampak kemampuan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedamaian Palembang.

B. KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu cabang manajemen yang mencakup berbagai fungsi manajerial, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Sumber Daya Manusia memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah disiplin ilmu atau pendekatan yang bertujuan untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia guna mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal. Sementara itu, menurut Ganyang (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua kata, yaitu "manajemen" dan "sumber daya manusia." Kata "manajemen" sering diartikan sebagai "*to manage*," yang berarti mengelola.

Mengelola artinya merencanakan, mengorganisasi, menempatkan, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia dan sumber da alam untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan merujuk pada kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan. Secara umum, kemampuan seseorang terdiri dari dua komponen utama, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual berkaitan dengan kemampuan yang diterapkan dalam kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik berkaitan dengan kemampuan yang digunakan dalam aktivitas fisik.

Wibowo (2017) menjelaskan bahwa kemampuan kerja pada dasarnya dapat dipahami sebagai kapasitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melaksanakan berbagai aktivitas yang mencerminkan tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan, yang dalam hal ini merujuk pada tujuan perusahaan.

Sugiharta (2019) menyatakan bahwa kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik dan mental. Kemampuan kerja merujuk pada potensi karyawan untuk menjalankan berbagai tugas dan pekerjaan. Secara keseluruhan, kemampuan individu terdiri dari dua faktor utama, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Kurniawati & Mujanah (2021), kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, tantangan, dan waktu yang tersedia.

Stres Kerja

Stres kerja dapat muncul baik dari faktor internal maupun eksternal organisasi. Penyebab utama stres yang sering dialami karyawan biasanya terkait dengan beban kerja yang terlalu berat, ketidakjelasan mengenai tugas yang harus dilakukan, yang akhirnya menimbulkan perasaan jenuh dan bosan terhadap pekerjaan tersebut.

Hamali (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul baik dari faktor internal maupun eksternal yang menciptakan tekanan, dengan gejala-gejala yang dirasakan oleh setiap individu yang mengalaminya.

Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan saat menghadapi tugas-tugas pekerjaan, yang dapat ditunjukkan dengan emosi yang tidak stabil, perasaan cemas, kecenderungan menyendiri, kesulitan tidur, merokok berlebihan, kesulitan untuk rileks, perasaan tegang, gugup, peningkatan tekanan darah, dan gangguan pencernaan.

Fahmi (2016) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang membebani fisik dan mental seseorang melampaui batas kemampuannya. Jika dibiarkan tanpa solusi, hal ini dapat berdampak negatif pada kesehatan. Stres tidak muncul begitu saja, melainkan disebabkan oleh peristiwa yang mempengaruhi keadaan emosional seseorang, di mana peristiwa tersebut terjadi di luar kemampuan individu, sehingga menyebabkan tekanan pada kondisi jiwanya.

Menurut Sopiah (2018), ada beberapa faktor penyebab stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu: 1. Lingkungan fisik: Beberapa penyebab stres berasal dari kondisi fisik di tempat kerja, seperti kebisingan berlebihan, pencahayaan yang buruk, desain ruang kantor yang tidak sesuai, kurangnya privasi, pencahayaan yang tidak efektif, dan kualitas udara yang buruk. 2. Stres yang disebabkan oleh peran dan tugas: Faktor penyebab stres yang berkaitan dengan peran atau tugas melibatkan situasi di mana karyawan kesulitan dalam memahami tugas yang diberikan, merasa peran yang diemban terlalu berat, atau harus menjalankan beberapa peran sekaligus di tempat kerja. 3. Penyebab stres antarpribadi: Stres ini timbul akibat perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi antar individu, serta adanya kompetisi dalam mencapai target kerja yang menambah tekanan. 4. Organisasi: Beberapa faktor stres berasal dari dalam organisasi itu sendiri, seperti pengurangan jumlah karyawan yang tidak hanya berdampak pada mereka yang kehilangan pekerjaan, tetapi juga pada karyawan yang tetap bekerja dengan meningkatnya beban kerja.

Menurut Robbins (2018), indikator stres kerja meliputi hal-hal berikut:



- 1) Tuntutan tugas: Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, seperti kondisi tempat kerja dan pengaturan fisik di lingkungan kerja.
- 2) Tuntutan peran: Terkait dengan tekanan yang diterima individu akibat peran tertentu yang mereka jalankan dalam organisasi.
- 3) Tuntutan antarpribadi: Tekanan yang muncul akibat interaksi dengan rekan kerja lainnya.
- 4) Struktur organisasi: Keadaan di mana organisasi memiliki struktur yang kabur, dengan ketidakjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi: Gaya manajemen yang diterapkan dalam organisasi dapat menciptakan suasana yang penuh ketegangan, ketakutan, dan kecemasan bagi pihak-pihak yang terlibat.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang diraih individu dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja menggambarkan sejauh mana pencapaian yang diperoleh karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi dan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Sedharmayanti (2018), kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan nilai moral dan etika.

Kinerja karyawan menurut Masram dan Mu'ah (2017) mengacu pada hasil atau prestasi kerja (output) yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu, dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja merujuk pada tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Ketika membahas kinerja, sering kali dipertimbangkan dalam dimensi baik-buruk. Artinya, jika seseorang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, maka kinerjanya dianggap baik. Sebaliknya, jika hasilnya tidak sesuai, maka kinerjanya dianggap buruk. Beragam definisi kinerja menunjukkan bahwa konsep kinerja belum sepenuhnya disepakati di antara para peneliti (Priyono, 2018).

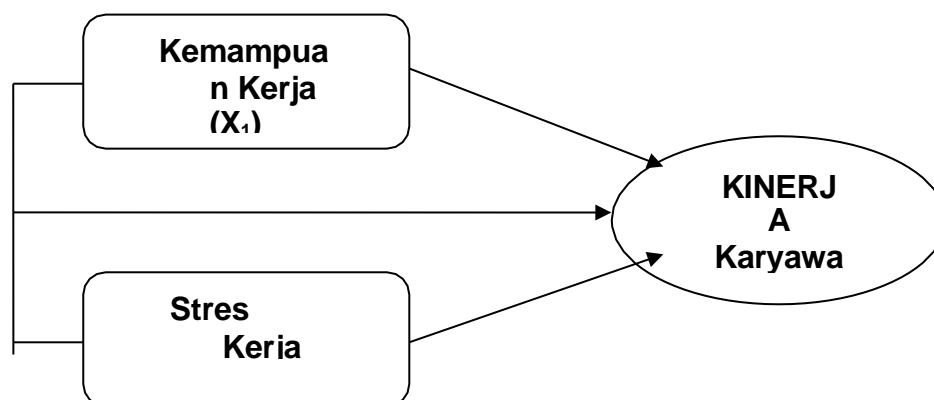
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson Ningsih (2020) adalah:

- 1) Keterampilan: Bagaimana karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki.
- 2) Motivasi: Dorongan, semangat, atau kegembiraan yang datang dari perusahaan maupun dari diri sendiri yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
- 3) Dukungan yang diterima: Dukungan yang diberikan perusahaan, seperti bantuan dalam pekerjaan, pelatihan, dan penghargaan atas kinerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 4) Keberadaan pekerjaan: Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.
- 5) Hubungan organisasi: Hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi menciptakan lingkungan yang nyaman dan berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Hady Sutrisno (2020) meliputi: 1). Hasil kerja, 2). Pengetahuan tentang pekerjaan, 3). Inisiatif, 4). Kemampuan mental, 5). Disiplin, dan 6). Sikap.

Kerangka Pemikiran

Dari data yang telah dijelaskan diatas tersebut untuk menjawab permasalahan maka kerangka pemikirannya adalah :



Gambar Paradigma Penelitian

Hipotesis :

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diambil penulis adalah:

1. H₀ : Tidak ada pengaruh kemampuan dan stres kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kedamaian Palembang.
H₁ : Ada pengaruh kemampuan dan stres kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kedamaian Palembang.
2. H₀ : Tidak ada pengaruh kemampuan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kedamaian Palembang.
H₁ : Ada pengaruh kemampuan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kedamaian Palembang.
3. H₀ : Tidak ada pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kedamaian Palembang.
H₁ : Ada pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kedamaian Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini adalah karyawan PT. Kedamaian Palembang yang berlokasi Jalan Raya Kencana, Kenten city Sukamaju Palembang. Dimana penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner. Data penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian sejumlah 44 responden.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik dari suatu peristiwa yang terjadi dan menjelaskan fenomena yang muncul dari peristiwa tersebut. Penelitian verifikatif yaitu metode yang tujuannya untuk menguji atau membuktikan kebenaran dari pengetahuan yang telah ada



sebelumnya. Penelitian ini untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kemampuan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Kedamaian Palembang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X1 dan X2) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (*Independent Variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja (X1) dan stres kerja (X2) dan Variabel terikat (*Dependent Variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji F dan uji t, dengan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis utama.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden pada penelitian ini yaitu jumlah responden berjumlah 44 orang yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang (36,4 %) dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (63,6 %). Jumlah responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 3 orang (6,8%), 21 -24 tahun sebanyak 11 orang

(25 %), usia 25 – 29 tahun sebanyak 14 orang (31,8 %), usia 30 - 35 tahun sebanyak 11 orang (25 %) dan > 30 tahun sebanyak 5 orang (11,4 %).

Jumlah responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 15 orang (34,1 %), masa kerja 2- 3 tahun sebanyak 19 orang (43,2 %), masa kerja 4-5 tahun (sebanyak 6 orang (13,6 %) dan masa kerja > 6 tahun sebanyak 4 orang (9,1 %)

Uji Validitas

TABEL HASIL UJI VALIDITAS KEMAMPUAN KERJA(X₁)

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,364	0,297	Valid
2	0,721	0,297	Valid
3	0,666	0,297	Valid
4	0,300	0,297	Valid
5	0,598	0,297	Valid
6	0,715	0,297	Valid
7	0,601	0,297	Valid
8	0,526	0,297	Valid
9	0,420	0,297	Valid
10	0,558	0,297	Valid

TABEL HASIL UJI VALIDITAS STRES KERJA (X₂)

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,320	0,297	Valid
2	0,838	0,297	Valid
3	0,462	0,297	Valid
4	0,488	0,297	Valid
5	0,610	0,297	Valid
6	0,695	0,297	Valid

7	0,650	0,297	Valid
8	0,665	0,297	Valid
9	0,633	0,297	Valid
10	0,700	0,297	Valid

TABEL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,364	0,297	Valid
2	0,716	0,297	Valid
3	0,546	0,297	Valid
4	0,345	0,297	Valid
5	0,627	0,297	Valid
6	0,505	0,297	Valid
7	0,445	0,297	Valid
8	0,453	0,297	Valid
9	0,577	0,297	Valid
10	0,716	0,297	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena setiap pernyataan r hitung lebih besar dari rtabel. Jadi kesimpulannya untuk ketiga variabel yaitu Kemampuan Kerja (X1), Stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pengujian berikutnya.

Uji Reliabilitas

TABEL UJI RELIABILITAS

Nomor	Cronbach's Alpha	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,845	0,297	Reliabel
2	0,871	0,297	Reliabel
3	0,834	0,297	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa r alpha untuk variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 0,845, variabel stres kerja (X2) sebesar 0,871 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,834 sehingga semua pernyataan dinyatakan reliabel, karena setiap pernyataan r alpha lebih besar dari rtabel. Jadi kesimpulannya untuk ketiga variabel yaitu Kemampuan Kerja (X1), Stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda, langkah pertama yang diambil adalah melakukan uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dalam pengolahan data, penulis menggunakan alat bantu statistik untuk mempermudah proses analisis.



Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah setiap variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06132487
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.071
	Negative	-.083
Test Statistic		.083

Nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar (>) dari 0,05, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini dianalisis berdasarkan nilai tolerance dan VIF. Multikolinieritas dapat terdeteksi jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients^a

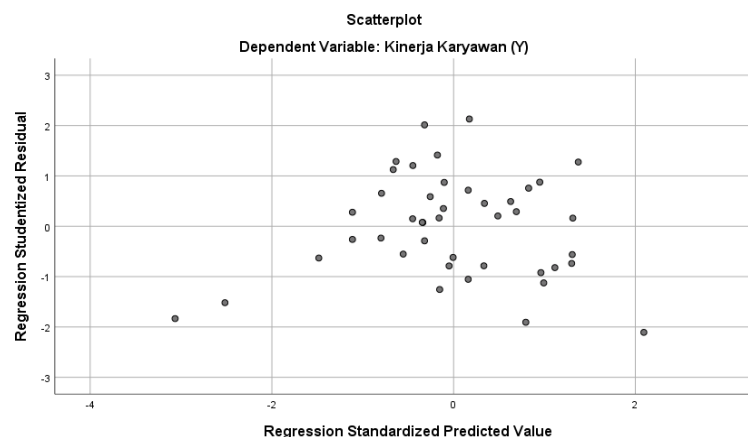
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan Kerja (X1)	.585	1.708
	Stres Kerja (X2)	.585	1.708

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa variabel (X1) Kemampuan Kerja sebesar 1,708, (X2) , Stres Kerja sebesar 1,708. Masing-masing nilai Tolerance di atas sebesar 0,10 dan nilai VIF kedua variabel lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengindikasikan adanya masalah multikolinieritas, sehingga model regresi tersebut dapat dianggap valid untuk digunakan.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi penelitian ini, dengan menggunakan scatter plot (Ghozali, 2011). Heteroskedastisitas yang baik dapat dilihat dari tidak adanya pola tertentu pada grafik scatter plot, dimana titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas.



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa pola yang jelas, dan titik-titik tersebut terdistribusi baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan hasil pengujian ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga model regresi dianggap valid dan dapat digunakan karena memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah seluruh variabel independen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai F hitung lebih besar atau sama dengan F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, sehingga hipotesis diterima.

HASIL UJI SIMULTAN (Uji f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1 Regressio	3347,159	2	1673,580	146,327	,000 ^b
Residual	2722,543	41	10,121		
Total	6069,702	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, uji f menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 146,327 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan $f_{hitung} 146,327 > f_{tabel} 2,322$, Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh secara individual terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh signifikan dari variabel independen,



seperti kemampuan kerja dan stres kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hasil uji t (uji parsial) dapat dilihat pada tabel berikut:

HASIL UJI PARSIAL (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,840	1,252		,000
	Kemampuan Kerja	0,428	,070	,365	6,231 ,000
	Stres Kerja	0,240	,056	,421	5,431 ,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian parsial yang tercantum dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kemampuan kerja adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel stres kerja juga sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dan ketiga diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Analisis regresi linier berganda ingin menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (variable independent) terhadap satu variabel terikat (variable dependent) menurut Ghozali (2011). Dalam penelitian ini analisis koefisien regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X1 (kemampuan kerja) dan variabel X2 (stres kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Hasil koefisien regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	12,840	1,252		,000
	Kemampuan Kerja	0,428	,070	,365	6,231 ,000
1	Stres Kerja	0,240	,056	,421	5,431 ,000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,840 + 0,428 X_1 + 0,240 X_2 + e$$

Persamaan analisis regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 12,840: Artinya, jika variabel kemampuan kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 12,840.

2. Koefisien regresi kemampuan kerja (X_1) sebesar 0,428: Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada X_1 , maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,428 satuan. Nilai X_1 terhadap Y bernilai positif, yang berarti semakin tinggi nilai X_1 , semakin tinggi pula nilai Y .
3. Koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar 0,240: Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada X_2 , maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,240 satuan. Nilai X_2 terhadap Y juga bernilai positif, yang berarti semakin tinggi nilai X_2 , semakin tinggi pula nilai Y .

Berdasarkan persamaan regresi linier, dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti, setiap peningkatan pada masing-masing variabel independen diikuti dengan peningkatan pada variabel dependen.

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis yang menyatakan variabel kemampuan kerja dan stres kerja dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kedamaian Palembang baik secara simultan maupun parsial.

Untuk kedua variabel, yaitu kemampuan kerja dan stres kerja, nilai f_{hitung} adalah 146,327 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi tersebut $< 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan kata lain bisa disimpulkan bahwa jika kemampuan kerja dan stress kerja meningkat, maka akan berdampak positif pula terhadap kinerja karyawan PT. Kedamaian Palembang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Kedamaian Kota Palembang, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan stres kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kedamaian Palembang.
2. Kemampuan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kedamaian Palembang.
3. Stres kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kedamaian Palembang

Saran

Diharapkan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mengurangi beban kerja agar dapat mengurangi stres kerja. Selain itu, bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk mencari faktor-faktor lain yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Asmawati, S. (2020). Strategi Manajemen Stres di Tempat Kerja. Yogyakarta: Penerbit Kreasi



- Fauzi, Ahmad. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Universitas Airlangga
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, N. (2023). *Strategi Pengelolaan Stres Kerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T.H. (2020). *Manajemen*. BPFE Yogyakarta.
- Haryanto, B.T. (2020). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusumawati, N.R. (2023). *Stres Kerja: Analisis dan Penanganan*. Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku Organisasi. Ahli Bahasa Tim Indek*. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Robbins. (2018). *Prilaku Organisasi. Salemba Empat*. Jakarta.
- Sari, R. (2021). *Manajemen Stres Kerja dan Kesehatan Mental*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Stolovitch, & Keeps. (2018). *Motivasi dan Penilaian Kinerja Pegawai*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suharnomo. (2019). *Manajemen Kinerja: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Salim, A.H. (2022). *Manajemen Stres dan Kesejahteraan Karyawan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo S. J. (2018). *Manajemen Kinerja: Pendekatan dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.