

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Staff Administrasi PT Swadharma Sarana Informatika Yogyakarta)

Rahma Nadia^{1*}, Harun Muslimin², Dila Damayanti³

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta

*email: rahmaanadiaa12@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Job Training,
Job Stress and
Employee
Performance.

The purpose of this study was to determine the effect of job training and job stress on employee performance of the administrative staff of PT. Swadharma Facilities Informatics Yogyakarta. The research method uses quantitative methods with a sample of 30 employees of the administrative staff of PT. Swadharma Facilities Informatics Yogyakarta. The sampling technique used was the Saturated technique. The data was collected using a questionnaire with the measurement technique used, namely using a Likert scale. The data analysis technique was carried out by using the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear test and hypothesis testing, using the SPSS version 25 application. The results showed that job training and work stress (independent variable) affected employee performance (dependent variable) by 64.3%. The remaining 35.7% is influenced by other variables not examined in this study. Hypothesis testing showed that partially job training had a significant and positive effect on employee performance (in the same direction as performance). Meanwhile, partial job stress has a significant and negative effect on employee performance (opposite the direction of performance). Simultaneously, job training and work stress have a significant and positive effect on employee performance at PT. Swadharma Sarana Informatika Yogyakarta.

ABSTRAK

Kata Kunci:

Pelatihan Kerja,
Stres Kerja dan
Kinerja
Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan staf administrasi PT. Fasilitas Swadharma Informatika Yogyakarta. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 30 orang karyawan staf administrasi PT. Fasilitas Swadharma Informatika Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik pengukuran yang digunakan yaitu menggunakan skala likert. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier berganda dan uji hipotesis, dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja

dan stres kerja (variabel bebas) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel terikat) sebesar 64,3%. Sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (berarah searah dengan kinerja). Sedangkan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (berlawanan dengan arah kinerja). Secara simultan pelatihan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Yogyakarta.t

PENDAHULUAN

Pada era modern dan serba canggih ini semua perusahaan dituntut untuk memiliki SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas dan mampu bersaing dengan dengan kompetitor, oleh karena itu karyawan harus diberikan program pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan, sehingga perilaku, disiplin, dan kemampuan serta keterampilan mereka dimanfaatkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Masalah Sumber Daya Manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten setidaknya organisasi selalu memperhatikan masalah pekerjaan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. (Titisari, 2014 : 72)

PT Swadharma Sarana Informatika (SSI) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Jasa pengelolaan Uang Rupiah. Mencakup distribusi, pemrosesan, penyimpanan Uang Rupiah serta pengisian, pengambilan dan/atau pemantauan kecukupan Uang Rupiah antara lain Automated Teller Machine (ATM), Cash Deposit Machine (CDM) dan/atau Cash Recycling Machine (CRM). Pekerjaan yang monoton dapat membuat karyawan menjadi mudah bosan, tidak nyaman, lama kelamaan akan meningkatkan stres kerja para karyawan. Masih banyak pula karyawan baru yang masih kebingungan tata cara menelepon dan menerima telepon. Dengan adanya pelatihan akan membuat karyawan lebih menguasai bidangnya masing-masing. Berdasarkan latar belakang dan

identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada pelatihan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan Staff Administrasi pada PT SSI Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Pelatihan kerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan semakin terampil, memiliki tanggung jawab yang lebih baik serta memiliki kinerja yang lebih baik. Adapun pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Handoko (2001), berdasarkan metodenya pelatihan kerja dapat diklasifikasi dalam dua jenis, yaitu on the job training dan off the job training. Adapun penjelasan dari masing-masing jenis pelatihan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Metode on the job training

On the job training (OJT) atau In-house training merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. On the job training adalah metode pelatihan yang pelaksanaannya dilakukan di tempat kerja. Para karyawan mempelajari kerjanya sambil mengerjakan secara langsung. Dalam metode on the job training terdapat berbagai teknik yang bisa digunakan dalam pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- a. Rotasi Jabatan.
- b. Pelatihan Instruksi Pekerjaan.
- c. Magang.
- d. Coaching.
- e. Penugasan Sementara.

2. Metode off the job training

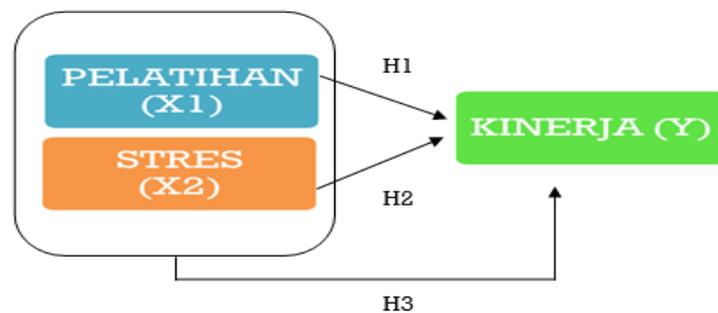
Off the job training atau external training merupakan metode yang pelaksanaannya dilakukan di luar tempat kerja. Pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih atau instruktur biasanya didatangkan dari luar organisasi. Hal ini dilakukan karena kurang atau tidak tersedianya pelatih dalam perusahaan. Adapun jenis-jenis pelatihan kerja menggunakan metode off the job training adalah sebagai berikut:

- a. Metode studi kerja.

- b. Role playing.
- c. Business games.
- d. Vestibule training.
- e. Pelatihan laboratorium.
- f. Program pengembangan eksekutif.

Gibson mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

1. Stres sebagai stimulus
2. Stres sebagai tanggapan (respon)
3. Stres sebagai stimulus-respon



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Analisis data bersifat kuantitatif dengan alat uji statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2008: 8). Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Variabel Independen atau Variabel Bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif ataupun negatif bagi variabel dependen nantinya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Pelatihan kerja (X1) Dan Stres kerja (X2).

1. Pelatihan Kerja (X1)

Proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

2. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Variabel Dependen atau Variabel Terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama dalam penelitian ini yaitu, Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standart pelaksana kinerja.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Validitas ini digunakan untuk menguji apakah kuisisioner tersebut valid atau tidak. Uji Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan atau kecermatan suatu alat ukur yang digunakan oleh peneliti. Apabila instrumen yang diujikan sesuai maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid. Kriteria penilaian uji validitas adalah:

- a. $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut valid,
- b. $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan Kerja	X1.1	0,829	0,361	Valid
	X1.2	0,758	0,361	Valid
	X1.3	0,752	0,361	Valid
	X1.4	0,641	0,361	Valid
	X1.5	0,79	0,361	Valid
	X1.6	0,708	0,361	Valid
	X1.7	0,677	0,361	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,611	0,361	Valid
	X2.2	0,648	0,361	Valid
	X2.3	0,715	0,361	Valid
	X2.4	0,672	0,361	Valid
	X2.5	0,876	0,361	Valid
	X2.6	0,748	0,361	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0,704	0,361	Valid
	Y.2	0,792	0,361	Valid
	Y.3	0,889	0,361	Valid

Y.4	0,664	0,361	Valid
Y.5	0,73	0,361	Valid
Y.6	0,852	0,361	Valid
Y.7	0,839	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Di lihat dari hasil Tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0.361 dan hasilnya menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid. Hal ini berarti bahwa setiap item pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner sudah tepat karena setelah dilakukan uji validitas hasilnya menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, kuisisioner juga perlu diuji reliabilitasnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat keakuratan dan ketepatan instrumen pengukuran. Berdasarkan koefisien cronbach's alpha, secara umum satu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien cronbach's alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel. Hal ini sebagaimana tergambar dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's alpha	Standar alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,847	0,600	Reliabel
Stres Kerja	0,794	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,893	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Hasil uji reliabilitas pada Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's Alpha > 0.60 . Hal ini berarti bahwa setiap item pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner tersebut sudah akurat karena setelah dilakukan uji reliabilitas hasilnya menunjukkan bahwa semua item pertanyaan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, biasa digunakan untuk memutuskan jika sampel berasal dari populasi dengan distribusi spesifik/tertentu. Pada Tabel 3 diketahui nilai probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > \alpha (0,05)$, maka dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57081686
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,123
	Negative	-,088
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,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 : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Dari Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Pelatihan kerjadalah $0,05$ ($0,05 \geq 0,05$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sedangkan nilai signifikansi variabel Stres kerja $0,144$ ($0,144 > 0,05$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Glejser

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,164	2,350		-1,772	,088
	PELATIHAN	,130	,063	,374	2,052	,050
	STRES	,125	,083	,274	1,505	,144

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Berdasarkan

Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari variabel Pelatihan Kerja, dan stres Kerja > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,321	4,030		6,779	,000		
Pelatihan	,378	,109	,398	3,469	,002	,935	1,070
stres	-,770	,143	-,619	-5,398	,000	,935	1,070

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 for windows. Untuk regresi linier berganda, variabel penelitian independen terdiri dari 2 variabel atau lebih sedangkan terdapat 1 variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	27,321	4,030			6,779	,000
PELATIHAN	,378	,109	,398		3,469	,002
STRES	-,770	,143	-,619		-5,398	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel di atas maka, bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,321a + 0,378X_1 + (-0,770)X_2$$

Persamaan di atas ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi linear berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 27,321 dapat diartikan apabila nilai variabel pelatihan kerja dan stres kerja dianggap konstan (0) maka nilai kinerja pegawai sebesar 27,321.
2. Nilai koefisien B pada variabel pelatihan kerja sebesar 0,378 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ yang artinya variabel X1 memiliki arah hubungan positif searah dengan variabel Y (Kinerja karyawan). Jika variabel X1 meningkat 1% maka variabel Y akan naik 0,378, sehingga dapat dikatakan bahwa arus pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Semakin besar nilai pelatihan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien B pada variabel stres kerja sebesar -0,770 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel stres memiliki arah hubungan negatif berlawanan arah dengan variabel Y (kinerja karyawan). Jika variabel X2 meningkat 1% maka variabel Y akan turun -0,770, sehingga dapat dikatakan bahwa arus stres kerja (X2) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Semakin besar tingkat stres maka kinerja karyawan akan menjadi semakin menurun.

Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui hasil dari perhitungan Uji t ini kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05 (5%). Kriteria yang digunakan adalah:

- a) H_0 diterima jika nilai t hitung $<$ t tabel atau nilai sig $>$ α
- b) H_0 ditolak jika nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai sig $<$ α

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27,321	4,030		6,779	,000
	PELATIHAN	,378	,109	,398	3,469	,002
	STRES	-,770	,143	-,619	-5,398	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel pelatihan (X1) dengan signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan $t_{hitung} 3,469 > t_{tabel} 2,052$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Adapun nilai t_{tabel} dapat

dicari dengan menentukan df (degree of freedom) dengan rumus $df = n - k$ ($30 - 3 = 27$), di mana n = jumlah responden dan k = jumlah variabel. Berdasarkan nilai ttabel dengan tingkat kesalahan 0,05 maka akan didapatkan nilai 2,052.

Untuk variabel stres kerja (X2) dengan signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan thitung ($-5398 < \text{ttabel } 2,052$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F pada output perhitungan dengan tingkat alpha 0,05 (5%).

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143,810	2	71,905	27,132	,000 ^b
	Residual	71,557	27	2,650		
	Total	215,367	29			

a. Dependent Variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), stres, Pelatihan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 8, Dari Tabel 4.16 di atas didapat perhitungan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai Fhitung $27,132 > F_{\text{tabel}} 3,39$ dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima, yang artinya Ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan kerja (X1), dan stres kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.SSI Yogyakarta.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan seberapa besar presentase hubungan variabel independen (product, price, place and promotion) terhadap variabel dependen (keputusan pembelian).

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,668	,643	1,628

a. Predictors: (Constant), stres, Pelatihan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 9, nilai Adjusted R square (Koefisien determinasi) sebesar 0,643 yang artinya variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 64,3%. Sisanya 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil dari pengujian hipotesis uji t dari nilai signifikansi t hitung variabel Pelatihan yaitu sebesar $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,469 > t_{tabel} 2,052$, yang artinya pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2016), Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan Kampong Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah), Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap karyawan kampong Djowo Sekatul Kendal Jawa tengah. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang telah diuraikan dan mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan peneliti sebelumnya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh negatif yang dihasilkan antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berdampak terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Kemudian hasil uji parsial menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Di mana tingkat stres kerja signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara negatif dengan nilai $-0,770$ dan nilai Sig $0,000$. Tingkat stres kerja di PT.SSI tergolong rendah seperti yang di tunjukan pada tabel 4.9 yang dinyatakan rata-rata karyawan PT SSI menjawab tidak setuju pada pertanyaan variabel stres kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurjannah & Saripuddin (2021), menyatakan bahwa Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan. Penelitian yang dilakukan Dwi Septianto (2010), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa, Hasil uji t bahwa stres kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. PG Tolangohula Kabupaten Gorontalo. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung

hipotesis kedua yang telah diuraikan dan mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan peneliti sebelumnya.

Pengaruh pelatihan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan uji simultan didapatkan hasil perhitungan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai Fhitung 27,132 > Ftabel 3,39 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja (X_1), dan Stres Kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.SSI Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitepu (2020), Pengaruh Pelatihan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, hasil penelitian menyatakan variabel pelatihan dan stres kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang telah diuraikan dan mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan peneliti sebelumnya.

KESIMPULAN

Bagian kesimpulan berisi ringkasan hasil penelitian atau temuan penelitian, yang berkorelasi dengan tujuan penelitian yang dituliskan dalam bagian pendahuluan. Kemudian, nyatakan poin utama dari diskusi. Sebuah kesimpulan umumnya diakhiri dengan sebuah pernyataan tentang bagaimana karya penelitian berkontribusi pada bidang studi secara keseluruhan (implikasi hasil penelitian). Kesalahan umum pada bagian ini adalah mengulangi hasil eksperimen, abstrak, atau disajikan dengan sangat daftar. Bagian kesimpulan harus memberikan kebenaran ilmiah yang jelas. Selain itu, pada bagian kesimpulan juga dapat memberikan saran untuk eksperimen di masa mendatang.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut.

1. Secara uji Parsial (Uji t) diketahui bahwa Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika pelatihan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Secara uji Parsial (Uji t) diketahui bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SSI Yogyakarta. Artinya ketika stres kerja meningkat kinerja karyawan akan menurun.
3. Secara simultan diketahui bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SSI Yogyakarta. Yang artinya kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Septianto, D. S., & Lataruva, E. (2011). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang (*Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro*).
- Handoko, T.H. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: BPFE*.
- Lestari, L. (2016). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Diambil dari <http://eprints.stainkudus.ac.id/391>.
- Nurjannah, A., & Saripuddin, J. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Kantor Cabang Medan” (*Doctoral dissertation, UMSU*)
- Sitepu, M. P. B. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- Sugiono. (2008). Metode Penelitian Bisnis. *Alfabeta. Bandung*
- Titisari, P. (2014). Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan.