

Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Jalan Tol Pasuruan – Probolinggo Seksi 4

Anggun Rizki Syafila Putri *)
Pardiman **)
Sulton Solehuudin *)**

Email : anggunrizkisp@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

In a corporate environment or business field, labor is one of the most valuable resources and plays a major role in the use of other company resources. So it is only natural that the company thinks about how to improve the performance of its employees so that the company's productivity can increase. The purpose of this study was to determine the effect of job training, work ability and work stress on employee performance. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The sample in this study were 56 employees who were employees working at PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Pasuruan – Probolinggo Toll Road Construction Project Section 4 . Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The sample technique used is purposive sampling technique. The results of this study indicate that the independent variables of job training, work ability, and work stress have a partial effect on employee performance. While the results of the F test state that the independent variables simultaneously affect the dependent variable, namely employee performance. Of the three independent variables that have the most dominant influence on employee performance is work ability because it has the greatest value of the beta coefficient and t count.

Keywords: Job Training, Work Ability, Work Stress, Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

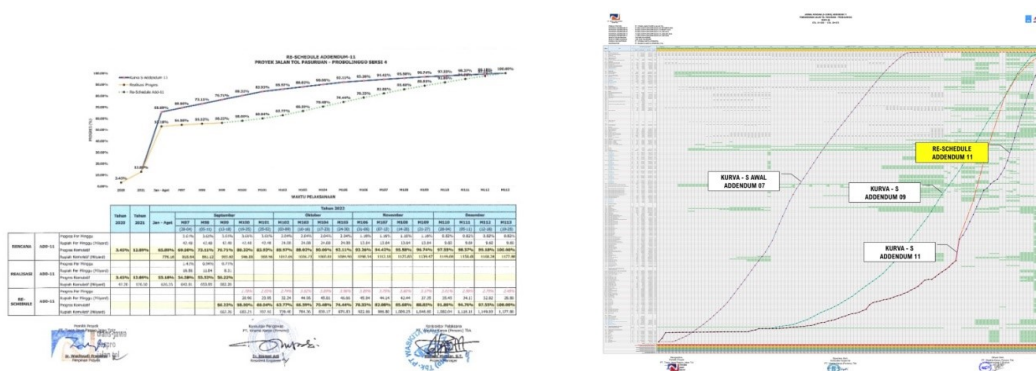
Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan peralihan kepemilikan dari yang awalnya milik Belanda kemudian diambil alih dan dikelola oleh pemerintah. Hal tersebut membuat BUMN mempunyai banyak kelebihan daripada badan usaha milik swasta yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara. BUMN menjadi susah berkembang dan bahkan memiliki kinerja buruk diakibatkan oleh politisasi pemerintah yang dikuasai oleh para pejabat untuk kepentingan pribadi.

PT Waskita Karya (Persero) Tbk. Merupakan badan usaha milik negara yang bergerak dibidang konstruksi. Memiliki 5 divisi yang terdiri dari Gedung, Infrastruktur I, Infrastruktur II, EPC, dan Luar Negeri. Waskita telah meluncurkan program Transformasi bisnisnya pada 17 Agustus 2021. Program ini merupakan salah satu dari 8 aliran inisiatif dalam rangka restrukturisasi keuangan Waskita secara terintegrasi, yang bertujuan agar bisnis Waskita dapat tumbuh di masa depan (sustainable growth) yang didukung oleh diversifikasi pendapatan, peningkatan efisiensi, pengembangan daya saing, peningkatan kesehatan keuangan, pengembangan kemampuan Sumber Daya Manusia, dan pengendalian risiko usaha. Melalui program Transformasi, Waskita bertujuan untuk menjadi perusahaan EPC #1 di Indonesia, melipat gandakan kapitalisasi pasarnya sebesar dua kali lipat dan EBITDA tahunannya sebesar tiga kali lipat.

Saat ini PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Sedang menyelesaikan proyek pembangunan infrastruktur II salah satunya proyek pembangunan jalan Tol Pasuruan-Probolinggo. Saat ini proyek jalan Tol Pasuruan-

Probolinggo sudah beroperasi sepanjang 31,3 Km yaitu pada Seksi 1-3, dan 12 Km pada Seksi 4 sedang dalam tahap konstruksi yang ditargetkan akan selesai pada Desember 2022. Akan tetapi, karena kondisi yang tidak memungkinkan maka rencananya proyek akan diperpanjang sampai dengan akhir tahun 2023. Untuk menunjang percepatan proyek Tol Pasuruan-Probolinggo Seksi 4 ini maka dapat ditinjau dari peralatan, sarana, dan prasarana yang lengkap. Tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan dapat memberikan pelatihan kerja guna menunjang kemampuan kerja dan mengurangi stres kerja. Proyek tol ini termasuk proyek strategis nasional yang harus dikelarkan pengerjaannya pada bulan Desember 2022, tetapi akibat karyawan yang tidak multitasking proyek tersebut menjadi molor dan rencananya akan di perpanjang sampai dengan akhir tahun 2023. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan kerja terhadap seluruh karyawan agar kemampuan kerjanya bertambah dan bisa multitasking. Dengan adanya tekanan pekerjaan yang mengharuskan multitasking maka karyawan bisa mengalami stres kerja. Seperti yang terlihat pada gambar 1.1:

**Gambar 1.1 Re-Schedule Addendum Proyek
Pasuruan – Probolinggo Seksi 4**



Sumber : PT. Waskita Karya (persero) Tbk.

Dalam kinerja karyawan terdapat faktor pengaruh pelatihan kerja, dimana terdapat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggereni (2018) berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng” menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lain oleh Tangkawarouw et al (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja dan kemampuan kerja jika bersamaan akan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja, dalam penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al (2018) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara” menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, adanya hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut: 1. Apakah pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4? 2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4? 3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4? 4. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4. 2. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4. 3. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4. 4. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek pembangunan jalan tol Pasuruan-Probolinggo seksi 4.

Tinjauan Pustaka Penelitian Terdahulu

Anggereni (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa (LPD) kabupaten buleleng menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD dan juga besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan LPD.

Muttaqien et al (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD tani makmur kecamatan senduro kabupaten lumajang menunjukkan hasil bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa terdapat produk secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD.

Tanjung dan Manalu (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi jika disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tangkawarouw et al (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja dan kemampuan kerja jika bersamaan akan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Dewi et al (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, adanya hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Massie et al (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It center manado menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT center manado, dijelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo, (2018) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Ranjani, (2020) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode

tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja perusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan. Sedangkan bagi perusahaan pentingnya penilaian kinerja karyawan guna untuk pencapaian target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi perusahaan itu sendiri dan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja antara lain : 1. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan; 2. Adanya motivasi; 3. Adanya dukungan yang diterima; 4. Keberadaan pekerjaan mereka yang mereka lakukan; dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Gomes (2009) adalah sebagai berikut: 1. *Quality of work*; 2. *Job knowledge*; dan 3. *Creativeness*.

Pelatihan Kerja

Menurut Hasibuan (2012) pelatihan kerja merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori. Pelatihan Kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2018:126). Oleh sebab itu, mengapa pelatihan kerja penting dilakukan oleh perusahaan guna untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan/instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan kerja menurut Kasmir (2018:144) adalah sebagai berikut: 1. Peserta pelatihan; 2. Instruktur pelatih; 3. Materi pelatihan; 4. Lokasi pelatihan; 5. Lingkungan pelatihan; 6. Waktu pelatihan; dan 7. Faktor lainnya. Menurut Mangkunegara (2013) indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja yaitu: 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Pelaksanaan tugas; dan 4. Tanggungjawab.

Kemampuan Kerja

Menurut Thoha (2017:84) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Ogurtsova et al (2017) Kemampuan kerja (*work ability*) merupakan berbagai segi dinamis, determinan untuk membangun, dan juga karakteristik individu yang telah secara sistematis dan berkorelasi negative dengan usia, dan secara sistematis berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktivitas dan kesejahteraan umum. Sedangkan menurut Kaleta dan Dorota (2016:170) Kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwasanya kemampuan kerja diperlukan karena dengan kemampuan kerja yang baik dimiliki karyawan/pegawai dapat membantu untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan. Ada 2 faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja menurut Muliharta (2015) yaitu: 1. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*); dan 2. Kemampuan fisik (*physical ability*). Menurut Wibowo (2017:94) indikator-indikator kemampuan kerja diantaranya: 1. Bekerja secara maksimal; 2. Bekerja cepat; 3. Menyelesaikan suatu masalah; 4. Komunikasi secara lisan dan tertulis; 5. Mengendalikan emosi; 6. Mengutamakan musyawarah; 7. Stamina; 8. Mengkoordinasikan; 9. Meningkatkan kemampuan; dan 10. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

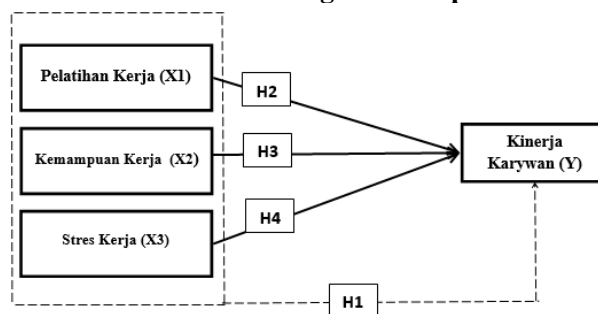
Stres Kerja

Secara umum stres kerja sebagai reaksi tubuh yang bersifat psikologi, emosional, dan fisiologis terhadap beberapa tuntutan yang diterima sebagai ancaman terhadap kesejahteraan (*well-being*) dalam hidupnya. Hal ini merupakan perubahan alamiah yang mempersiapkan individu untuk mengatasi sumber

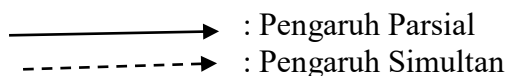
potensial stres kerja (tekanan kerja) dengan menghadapinya atau menghindarinya. Menurut Siagian (2012:132) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Hasilnya, stres kerja yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan sehingga mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya (Handoko, 2014). Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa stres kerja sebagai kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, dan tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti tapi penting. Dampak masalah stres kerja yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan penting untuk memberikan kenyamanan dan kesejahteraan bagi karyawannya karena hal tersebut dapat mengurangi resiko stres kerja pada karyawan yang nantinya dapat berdampak baik bagi perusahaan tersebut. Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya dari penyebab fisik antara lain : 1. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang; 2. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun; 3. Pergeseran prestasi mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres; dan 4. Jetlag. Indikator Stres Kerja Menurut Cooper dalam Veithzal dan Sagala (2011), yaitu: 1. Kondisi pekerjaan; 2. Peran; 3. Faktor interpersonal; 4. Perkembangan karier; dan 5. Struktur organisasi

Kerangka Konseptual

Gambar 2 Kerangka Konseptual



Keterangan:



Hipotesis

- H₁ : Pelatihan kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan stres kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
 H₂ : Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H₃ : Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H₄ : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, kuesioner yang dibuat berdasarkan Indikator-indikator variabel yang diteliti, dan diberikan kepada para responden dalam hal ini yaitu karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk, penentuan populasi dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin yang menghasilkan jumlah 56 responden, sumber data pada penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan *skala likert*, sedangkan pengambilan sampel dari jumlah populasi dengan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk mengolah data Kuantitatif dari jawaban Kuesioner.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (5%)	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	X _{1,1}	0,880	0,263	Valid
		X _{1,2}	0,836	0,263	Valid
		X _{1,3}	0,813	0,263	Valid
2	Kemampuan Kerja (X2)	X _{2,1}	0,755	0,263	Valid
		X _{2,2}	0,766	0,263	Valid
		X _{2,3}	0,810	0,263	Valid
		X _{2,4}	0,742	0,263	Valid
		X _{2,5}	0,733	0,263	Valid
		X _{2,6}	0,670	0,263	Valid
		X _{2,7}	0,715	0,263	Valid
		X _{2,8}	0,707	0,263	Valid
		X _{2,9}	0,732	0,263	Valid
		X _{2,10}	0,751	0,263	Valid
3	Stres Kerja (X3)	X _{3,1}	0,659	0,263	Valid
		X _{3,2}	0,780	0,263	Valid
		X _{3,3}	0,782	0,263	Valid
		X _{3,4}	0,485	0,263	Valid
		X _{3,5}	0,581	0,263	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,892	0,263	Valid
		Y ₂	0,822	0,263	Valid
		Y ₃	0,864	0,263	Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas dengan jumlah sampel 56 responden pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Semua data dinyatakan valid dengan menggunakan kriteria perbandingan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} yaitu 0,263. Terlihat pada hasil tabel 1 ternyata semua r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari pada r_{tabel} , Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai indikator disetiap variabel penelitian serta dapat melakukan uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsisten setiap variabel penelitian. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha* > 0.06 dapat dikatakan reliabilitas.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach's Alpha $> 0,60$	Keterangan
X1	Pelatihan Kerja	0,795	0,60	Reliabel
X2	Kemampuan Kerja	0,900	0,60	Reliabel
X3	Stres Kerja	0,659	0,60	Reliabel
Y	Kinerja Karyawan	0,823	0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 2 dapat diuraikan bahwasannya hasil uji reliabilitas menghasilkan masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Pada uji normalitas ini peneliti menggunakan uji *kormogrov-smirnov*, dalam pengujian tersebut apabila nilai sig. $< 0,05$ maka data dalam pengujian tidak berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai sig. $> 0,05$ maka data dalam pengujian tersebut berdistribusi secara normal. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,75006225
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,095
	Negative	-,157
Test Statistic		,157
Asmp. Sig. (2-tailed)		,002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,114
Point Probability		,000

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) melalui pendekatan *Exact* diperoleh sebesar 0,114 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,474	2,110	Tidak Terjadi Multikolenieratas
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,456	2,195	Tidak Terjadi Multikolenieratas
Stres Kerja (X ₃)	0,932	1,073	Tidak Terjadi Multikolenieratas

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Syarat uji multikolinearitas adalah nilai *tolerance* 0,1 sampai dengan 1 dan mempunyai nilai VIF antara 1-10. Dalam hasil SPSS didapatkan bahwa nilai dari melebihi syarat yang sudah ditetapkan. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Nilai Signifikasi	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,529	Terbebas dari Heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,093	Terbebas dari Heteroskedastisitas
Stres Kerja (X ₃)	0,865	Terbebas dari Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Syarat untuk uji heteroskedastisitas ini adalah nilai signifikasinya lebih dari 0,05. Dalam hasil hitung SPSS didapatkan hasil bahwa nilai signifikasi dalam masing-masing variabel melebihi dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,854	,960		1,931
	Pelatihan Kerja (X ₁)	,649	,068	,709	9,553
	Kemampuan Kerja (X ₂)	,102	,028	,297	3,919
	Stres Kerja (X ₃)	-,087	,043	-,107	-2,023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel diatas menghasilkan persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini antara lain:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1,854 + 0,649 + 0,102 - 0,087$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan	X ₁	: Pelatihan Kerja
a	: Konstanta	X ₂	: Kemampuan Kerja
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	: Koefisien Regresi	X ₃	: Stres Kerja

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,057	3	65,686	110,387	,000 ^b
	Residual	30,943	52	,595		
	Total	228,000	55			
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
Predictors: (Constant), stres kerja (X3), kemampuan kerja (X2), pelatihan kerja (X1)						

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Bisa dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} pada uji simultan sebesar 110,387 dan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yang artinya variabel independen yang meliputi pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,854	,960		1,931	,059
	Pelatihan Kerja (X1)	,649	,068	,709	9,553	,000
	Kemampuan Kerja (X2)	,102	,028	,297	3,919	,000
	Stres Kerja (X3)	-,087	,043	-,107	-2,023	,048
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 8 memperoleh hasil disetiap variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Menurut hasil uji t pada variabel pelatihan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 9,553 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Menurut hasil uji t pada variabel kemampuan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 3,919 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Menurut hasil uji t pada variabel stres kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar -2,023 dengan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinan (R²)Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,864	,856	,771
a. Predictors: (Constant), stres kerja (X3), kemampuan kerja (X2), pelatihan kerja (X1)				

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan dari hasil koefisien determinasi (R²) pada tabel 9 memperoleh nilai *R square* sebesar 0,864. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen pada penelitian ini yang

meliputi pelatihan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan stres kerja (X3) dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 86,4%, sedangkan sisanya 13,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pembahasan peneliti mengenai uji t (parsial) yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t tersebut memperoleh hasil 0,000 yang artinya hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Dilihat dari segi jawaban responden pada karyawan yang ada di PT. Waskita Karya (Persero), tbk ketiga item pernyataan yang diajukan semua responden menjawab setuju yang artinya materi pelatihan yang sudah di berikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan problem yang ada di lapangan, ditambah lagi metode yang diberikan pelatih dan waktu sesi pertemuan yang di adakan dalam pelatihan sudah sesuai dengan apa yang di inginkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Anggereni (2018) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika pelatihan semakin sering, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Sejalan dengan Khasanah et al, (2019) bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya program pelatihan yang dilaksanakan akan meningkatkan kinerja karyawan KUD Tani Makmur dan sebaliknya apabila pelatihan tidak dilaksanakan maka kinerja karyawan akan turun.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pembahasan peneliti mengenai uji t (parsial) yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t tersebut memperoleh hasil 0,000 yang artinya hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dari itu kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan. Dilihat dari salah satu distribusi atas jawaban responden pada pernyataan “karyawan mampu berkomunikasi lisan dan tulisan dengan baik”, “karyawan dapat bermusyawarah dengan baik ketika ada masalah dalam bekerja” dan yang terakhir “karyawan mampu mengkoordinasikan pekerjaannya dengan baik” hampir semua responden “setuju” dengan ketiga item pernyataan tersebut yang artinya karyawan mampu berkomunikasi dengan baik sesama karyawan atau sesama atasan, ditambah lagi karyawan pada perusahaan PT. Waskita Karya (Persero), tbk mampu bermusyawarah dan berkordinasi dengan baik dalam melakukan pekerjaan ataupun dalam menghadapi masalah dengan begini kemampuan kerja yang di harapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Tanjung & Manalu (2019), bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa penerapan kemampuan kerja pada Karyawan PT Zurich Topas Life belum berjalan dengan baik yang seharusnya kemampuan kerja memiliki peran penting dalam perusahaan. Tidak Sejalan juga dengan penelitian Tangkawarouw et al, (2019), bahwasanya kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya PT. Surya Wenang Indah harus lebih memperhatikan kemampuan kerja karyawan sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik. Agar dapat menciptakan kinerja yang lebih baik kita perlu meningkatkan produktivitas seperti karyawan harus menguasai semua ketrampilan yang diperlukan dalam organisasi, fokus dengan apa yang dikerjakan, dan mengadakan pengembangan kemampuan tenaga kerja baik formal maupun non formal. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka. Sedangkan kemampuan yang rendah mengakibatkan karyawan menjadi pasif.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pembahasan peneliti mengenai uji t (parsial) yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pada analisis regresi linier berganda peneliti menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari uji t tersebut memperoleh hasil 0,048 yang artinya hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dari itu stres kerja memiliki pengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan. Dilihat dari semua pernyataan yang disajikan oleh peneliti distribusi atas jawaban responden pada karyawan yang ada di PT. Waskita Karya (Persero), Tbk bahwasanya karyawan mengalami stres kerja dikarenakan kesulitan di dalam pekerjaan, arahan yang diberikan kurang dipahami sehingga karyawan kurang baik dalam melakukan pekerjaannya, dan iklim tempat bekerja yang kurang baik membuat karyawan merasa tidak nyaman. Dengan begini perusahaan PT. Waskita Karya (Persero), Tbk harus lebih teliti lagi dalam memperhatikan karyawannya supaya karyawan merasa nyaman ketika bekerja dengan begini maka dapat mengurangi resiko stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian dari Massie et al, (2018) bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini pengaruhnya kecil dan berpengaruh negatif yang artinya semakin menurunnya stres kerja seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut. Sejalan juga dengan penelitian Dewi et al, (2018) bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada objek penelitian yaitu PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Mengenai pengaruh pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka berikut ini merupakan kesimpulan dari penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja, kemampuan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan berarti jika pelatihan kerja dilaksanakan akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kemampuan kerja sangat diperlukan agar karyawan dapat dengan tepat dan cepat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Untuk itu perusahaan perlu mengadakan training-training yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan menjadi lebih baik.
4. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Keterbatasan

Pada penelitian ini telah di upayakan secara optimal, meskipun demikian dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Pengambilan sampel pada penelitian ini hanya berlaku pada karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Proyek Pembangunan Jalan Tol Pasuruan – Probolinggo Seksi 4 sehingga sampel yang dihasilkan hanya terbatas.

2. Peningkatkan stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Dapat berdampak buruk bagi perusahaan.
3. Penelitian ini hanya bisa menjelaskan 86.6% dengan menggunakan variabel independen yaitu: pelatihan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan stres kerja (X3).

Saran

Berdasarkan kesimpulan serta keterbatasan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan saran pada penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian bukan hanya karyawan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Yang mengadakan proyek pengembangan jalan tol pasuruan – probolinggo seksi 4 sehingga bisa menghasilkan populasi yang lebih banyak lagi.
2. Diharapkan perusahaan memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dikarenakan dengan begitu dapat mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga dengan berkurangnya stres kerja yang dialami karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti disiplin, kompensasi, *punishment*, *reward*, dan pengembangan diri.

Referensi

- Anggereni, N.W.E.S. (2019) ‘Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng’, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), p. 606.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Gomes, F. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P., (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kaleta & Dorota. (2016). Lifestyle Index and Work Ability. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19 (3):170-177.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, teori dan praktik. (Edisi IV) Depok : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya offset.
- Marhis, R.I. and Jackson J.H. (2001). Human Resources management. New Jersey. Prentice Hall.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Muliharta, K. (2015). “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014.” *Management* 5(1):1–14.
- Muttaqien, F., Khasanah, U. and Barlian, N.A. (2019) ‘Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten’, *Progress Conference*, 2(July), pp. 452–459.
- Ogurtsova, K., da Rocha Fernandes, J. D., Huang, Y., Linnenkamp, U., Guariguata, L., Cho, N. H., ... & Makaroff, L. E. (2017). IDF Diabetes Atlas: Global estimates for the prevalence of diabetes for 2015 and 2040. *Diabetes research and clinical practice*, 128, 40-50.
- Ranjani, Y. E. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN*

(Studi Kasus 07, 10–21.

- Robbins. S.P. & Judge. T.A (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Tanjung, R. and Manalu, S.S. (2019) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam’, *Jurnal Dimensi*, 8(2), pp. 342–359.
- Thoha, M. (2017). *Ilmu administrasi publik kontemporer*. Kencana.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT indoraya internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).

Anggun Rizki Syafila Putri *) Adalah Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
Pardiman **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
Sulton Solehuddin *)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma