

# PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYASINDO SAMUDRA BIRU SHIPYARD

Nivata Kumari Chandra\*, Jontro Simanjuntak\*\*

\*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

\*\*Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email : pb170910263@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of job stress, training and education on employee performance of PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. The method used in this research is quantitative causality with multiple linear regression analysis using SPSS version 23. The sample in this study using saturated sampling with the total sample is 106 people. The result show partially the influence of job stress variables is 3,504 greater than t table 1,983 with a significance of 0,001 less than 0,05. the influence of training variables is 6,807 greater than t table 1,983 with a significance of 0,000 less than 0,05. And the influence of education variables is 3,694 greater than t table 1,983 with a significance of 0,000 less than 0,05. Then simultaneously job stress, training and education have an effect of 52,329 greater than 2,69 F table with a significance 0,000 less than 0,05 on employee performance at PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Conclusion, the job stress partially has a significant effect, the training partially has a significant effect, the Education partially has a significant effect and job stress, training and education have a significant effect on employee performance of PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.*

**Keywords:** Education; Job Stress; Training.

## PENDAHULUAN

Faktor penting dalam suatu perusahaan salah satunya merupakan sumber daya manusia yang digunakan sebagai penggerak sumber daya yang lain agar tercapainya tujuan perusahaan. Jika didalam perusahaan tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas walaupun informasi, teknologi, modal yang cukup dan bahan baku yang memadai, sebuah perusahaan pasti akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Sukses atau tidak sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan dan karyawan yang berkualitas ketika mengerjakan pekerjaan yang diberi oleh perusahaan. Kinerja yang optimum pada dasarnya dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki pengalaman dalam bekerja. Sebuah organisasi tentunya harus mempunyai sebuah perencanaan yang strategis supaya tujuan perusahaan pun akan

tercapai, namun pada saat realisasi di lapangan bisa saja terjadi suatu hal yang tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan pada saat proses perencanaan. berbagai permasalahan yang harus dihadapi manajemen perusahaan demi mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan pekerjaan apa saja yang akan diberikan kepada karyawan untuk dikerjakan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar tidak menyebabkan stres dalam bekerja, memberikan pelatihan dalam bekerja dan memperhatikan pendidikan karyawannya guna meningkatkan Kinerja Karyawan.

PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Shipyard*. Dengan head office yang berlokasi di Jl. Sei Lekop, Kampung Becek, Batu Aji, Kav. Sagulung Baru, Batam. Didirikan pada tanggal 08 Maret 2005. PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard juga

merupakan perusahaan yang menginginkan karyawan yang berkualitas, berkompeten dan berkemampuan. Dengan harapan seluruh karyawannya memiliki kinerja yang maksimal agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Stres kerja merupakan sebuah permasalahan yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Permasalahan tersebut dapat disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap keinginan dan harapan dalam lingkungan kerja, dan tidak menutup kemungkinan bahwa stres kerja juga dapat berasal luar lingkungan kerja karyawan. Stres kerja pada umumnya disebabkan oleh tugas yang menumpuk, kebanyakan kegiatan, serta mengejar *deadline* tugas yang diberikan. Perusahaan memberi pekerjaan yang berlebih terhadap karyawan beranggapan hal itu akan mengurangi pengeluaran dalam merekrut karyawan, padahal jika seorang karyawan mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari batas kemampuannya pastinya akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut kurang optimal. Begitu pula yang terjadi pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard terdapat banyak karyawan yang masih kurang optimal dalam bekerja disebabkan oleh banyaknya tanggung jawab dan tugas yang diberi oleh perusahaan dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang mengeluh, dan tidak bersemangat pada saat melaksanakan pekerjaan yang menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan juga menurun. Perusahaan harus benar mengetahui detail sampai dimana kemampuan karyawan agar mudah untuk memutuskan penempatan kerja yang tepat bagi karyawan.

Masih kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawan baru ataupun karyawan tetap. Terdapat karyawan yang masih kurang terampil dalam menghadapi masalah, sehingga permasalahan tersebut tidak terselesaikan dengan efektif dan efisien. Kurangnya keterampilan karyawan menghadapi permasalahan menyebabkan kinerja karyawan pada

perusahaan menurun dan tidak optimal. Tujuan dilakukan pelatihan adalah pembelajaran guna meningkatkan keterampilan dan ilmu pengetahuan yang harus dimiliki karyawan yang nantinya akan digunakan ketika menghadapi masalah baru.

Dalam lingkup bekerja pendidikan merupakan proses meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan organisasi. Apabila dalam sebuah perusahaan terjadi kemajuan, kemajuan tersebut tidak lepas dari standar pendidikan yang ditentukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan baru yang dapat mencerminkan bagaimana kinerja yang diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan. PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard dalam hal merekrut karyawan baru, pendidikan tidak menjadi faktor yang penting bagi perusahaan. Padahal dengan pendidikan yang lebih tinggi tentu pengetahuannya akan semakin luas yang juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sebuah proses pemindahan ilmu secara terpadu dari satu orang ke orang lainnya guna meningkatkan kemampuan intelektual seseorang pengertian ini merupakan pengertian dari pendidikan. Karyawan akan mengambil langkah yang tepat dalam pekerjaannya jika memiliki kemampuan.

Berdasarkan data jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan diatas, dapat dilihat masih terdapat karyawan di tingkat pendidikan SD sebanyak 2 orang bekerja sebagai *cleaning service*. Tingkat Pendidikan SMP sebanyak 14 orang bekerja sebagai *Helper, Cleaning Kapal, Supir, dan Security*. Tingkat SMA sebanyak 38 orang bekerja sebagai *Operator, Electrical, mekanik, Shipping, safety, administrasi dan security*. Tingkat pendidikan SMK sebanyak 41 orang bekerja sebagai *Quality Control, Electrical, Supervisor, Operator, Oil Man, dan Administrasi*. Tingkat Diploma sebanyak 5 orang yang menempati posisi *Project Manager, Assistant Project Manager, Quality Control, Engineering, dan Manajer*. Dan di tingkat Sarjana sebanyak 6 orang yang menempati

posisi *HRD, Accounting, Tax Accounting, Finance, dan Purchasing*.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal penting agar tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana proses suatu pekerjaan berlangsung untuk mencapai sebuah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan yang berada didalam sebuah organisasi. Dalam lingkungan persaingan akan terasa mudah bagi perusahaan apabila perusahaan tersebut memiliki karyawan yang berkompeten di bidangnya. bahwa pengerjaan kapal yang selesai dikerjakan dengan durasi kerja yang tidak tetap, terdapat beberapa kapal yang terselesaikan tepat waktu, dan terdapat juga penyelesaian kapal yang melebihi dari waktu estimasi kerja. Dari data diatas dapat dilihat bahwa adanya permasalahan yang dihadapi karyawan pada saat bekerja yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak konsisten, permasalahan yang timbul dapat disebabkan oleh karyawan itu sendiri atau dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan dapat memberi pengalaman lebih kepada seluruh karyawan supaya karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal.

Semakin ketatnya persaingan bisnis, perusahaan bisa saja menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan. Namun usaha menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja tinggi, tampaknya masih terdapat berbagai permasalahan yang menyebabkan perusahaan kesulitan untuk mencapai tujuannya. Permasalahan yang timbul dapat menjadi ancaman bagi perusahaan, namun jika perusahaan dapat mengatasi permasalahan tersebut hal itu akan menjadi faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan dari latar belakang adalah perusahaan masih belum memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal diduga karyawan yang mengalami stres dalam bekerja, pelatihan yang diadakan perusahaan masih kurang dan pendidikan karyawan yang tidak menjadi perhatian perusahaan dalam merekrut karyawan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Stres Kerja, pelatihan dan pendidikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menyusun proposal yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard”**

Rumusan masalah berlandaskan latar belakang sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?
2. Apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?
3. Apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?

## **KAJIAN TEORI**

### **1.1 Stres Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi yang mengganggu fisiologis dan perilaku ketika bekerja. Stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kemampuan seseorang dengan tuntutan dari perusahaan. Jika stres kerja dialami oleh karyawan dalam jangka waktu yang panjang maka untuk bertahan dalam perusahaan pun karyawan tersebut akan berpikir panjang karena dapat memberi dampak buruk untuk kesehatan dan dapat menyebabkan karyawan sakit (Cahyana & Jati, 2017:1320).

Stres muncul ketika karyawan menghadapi pekerjaan dan menyebabkan karyawan merasa tertekan. Ciri-ciri karyawan yang mengalami stres kerja akan terlihat dari sikap dan tingkah laku karyawan tersebut yang berbeda dari biasanya seperti perasaan tidak tenang, emosi tidak stabil, tegang, dan emosi tidak stabil (Krisnawati & Lestari, 2018:287).

Berdasarkan pengertian diatas kesimpulannya stres kerja merupakan suatu gangguan yang terjadi ketika karyawan menerima pekerjaan yang terlalu sulit atau kompleks, tanggung jawab yang berat diluar batas kemampuan, ataupun kurangnya

dukungan rekan sekitar sehingga dapat menyebabkan perubahan perilaku, fisik ataupun mental yang dapat berpengaruh negatif terhadap optimalisasi dan kinerja karyawan pada perusahaan.

Terdapat dua macam dalam variabel stres kerja ini adalah (Christy & Amalia, 2018:76) :

1. *Eustress*, kondisi positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.
2. *Distress*, kondisi negatif yang dapat mengganggu kesehatan dan kinerja karyawan.

Menurut Chandra & Adriansyah (2019:674) indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Konflik, adanya ketidaksesuaian harapan dan tuntutan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan menyebabkan tekanan yang biasanya disebut tekanan peran.
2. Ambiguitas peran, peran seseorang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab dan tugas.
3. Beban Kerja, pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terlalu banyak, sehingga waktu yang diberikan tidak mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab meliputi tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 2.2 Pelatihan

Pelatihan adalah cara untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam lingkungan kerja karyawan, karena tuntutan pekerjaan yang disebabkan oleh perubahan atau perkembangan lingkungan kerja yang mengharuskan karyawan untuk mengikuti pelatihan (Andayani & Makian, 2016:42).

Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Adanya pelatihan untuk karyawan mendorong karyawan agar lebih baik dalam mengatasi pekerjaan yang akan dihadapi. Berbeda dengan karyawan yang tidak diberikan pelatihan dalam bekerja akan kesulitan dalam

mengatasi masalah yang timbul (Astuti & Sari, 2018:461).

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja, kompetensi, produktivitas, keterampilan, maupun keahlian sesuai dengan kualifikasi jabatan karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, jika perusahaan menginginkan tenaga-tenaga kerja yang berkompeten maka perusahaan juga harus sering memberikan pelatihan kepada karyawannya.

Adapun tujuan perusahaan ketika memberikan pelatihan untuk karyawannya sebagai berikut (Kasmir, 2016:131).

1. Agar karyawan mendapatkan pengetahuan baru, artinya semakin bertambahnya pengetahuan, juga dapat mengubah perilaku karyawan menjadi lebih baik.
2. Agar karyawan dapat mengasah kemampuan karyawan, semula tidak memiliki kemampuan, dengan mengikuti pelatihan karyawan akan mendapatkan kemampuan yang lebih banyak yang akan menjadi bekal dalam bekerja.
3. Agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan, artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan.
4. Agar karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, karyawan yang mengikuti pelatihan lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dan tentunya karyawan akan bekerja lebih lebih giat untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.
5. Agar karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri, kepercayaan diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan. Karena karyawan tersebut akan memiliki kemampuan yang lebih setelah mengikuti pelatihan tersebut.

Terdapat indikator pelatihan sebagai berikut (Bolung, Moniharapon, & Lumintang, 2018:1840).

1. Instruktur

Pelatih yang dipilih oleh perusahaan untuk memberikan materi harus yang menguasai bidangnya. Karena pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pada suatu bidang tertentu.

2. Peserta  
Peserta yang mengikuti pelatihan yang diseleksi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Materi  
Materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan perusahaan untuk melatih karyawannya pada bidang tertentu.
4. Metode  
Metode yang efektif sesuai dengan komponen pelatihan akan melancarkan kegiatan pelatihan.

### 2.3 Pendidikan

Pendidikan merupakan sebuah proses memindahkan pengetahuan dari satu orang kepada orang lain yang sesuai dengan standarnya. Pendidikan mengartikan sebuah pendidikan formal yang ditempuh akan menjadi sebuah bekal yang penting karena dapat meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri yang akan digunakan ketika proses bekerja (Guspul & Solehatun, 2017:76).

Pendidikan memiliki hubungan dengan peningkatan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh. Pendidikan adalah proses pengembangan diri seseorang secara keseluruhan dengan bentuk tingkah laku ketika melakukan kegiatan yang berlangsung dalam lingkungan masyarakat (Triswanto & Triyanto, 2016:35).

Pendidikan memiliki hubungan dengan peningkatan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh. Pendidikan adalah proses pengembangan diri seseorang secara keseluruhan dengan bentuk tingkah laku ketika melakukan kegiatan yang berlangsung dalam lingkungan masyarakat

Adapun indikator pendidikan menurut Syekh (2019:104) sebagai berikut:

1. Jenjang Pendidikan, tahap pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan.
2. Kesesuaian Jurusan, karyawan yang akan diterima oleh perusahaan akan dinilai oleh perusahaan, apakah tingkat pendidikan dan jurusan telah sesuai dengan jabatan yang akan diberikan.
3. Kompetensi, adalah kemampuan seseorang dalam bertindak dan berpikir terhadap penguasaan tugas.

### 2.4 Kinerja Karyawan

Tujuan organisasi bergantung pada kinerja karyawannya, dapat dikatakan bahwa pengetahuan dan perilaku karyawan saat bekerja dapat memberi pengaruh keberhasilan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, Organisasi harus memperhatikan kinerja karyawannya karena dapat memberi pengaruh tercapainya tujuan agar dapat bertahan dalam lingkungan persaingan (Guspul & Solehatun, 2017:75).

*Performance* dalam bahasa Indonesia yang artinya hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses secara keseluruhan dalam organisasi yang hasilnya dapat diukur apakah telah sesuai atau belum dengan standar yang ditentukan (Krisnawati & Lestari, 2018:287).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja adalah sebuah pencapaian kerja karyawan yang memengaruhi tercapainya sebuah tujuan atau keinginan perusahaan. Pencapaian kerja tersebut dapat diukur atau dibandingkan dengan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun indikator Menurut Bolung, Moniharapon, & Lumintang, (2018:1841) terdapat indikator kinerja sebagai berikut.

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan yang mengerjakan sesuatu yang harus dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah dalam satu hari karyawan tersebut bekerja berapa lama.
3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan akurat.

4. Tanggung jawab  
Tanggung jawab adalah seberapa besar kesadaran seorang karyawan dalam menjalankan kewajiban yang diberikan perusahaan.

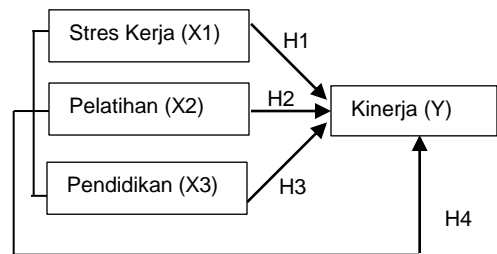
### 2.5 Penelitian Terdahulu

Studi yang dilakukan oleh (Bolung et al., 2018) berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. Teknik analisis yang digunakan pada adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa secara simultan dan Parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi yang dilakukan oleh (Triswanto & Triyanto, 2016) berjudul Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Grobongan. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi yang dilakukan oleh (Hotiana & Febriansyah, 2018) berjudul Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI). Teknik analisis yang digunakan pada adalah

Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



### METODE PENELITIAN

Dalam studi ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas yang bertujuan untuk meneliti apakah berkemungkinan adanya hubungan sebab dan akibat antar variabel, pada umumnya hubungan sebab dan akibat ini sudah dapat diprediksi oleh peneliti sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei secara tertulis berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada seluruh karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Dengan teknik sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 106 orang.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini didapatkan dari data yang diolah menggunakan SPSS *Version* 23. Berikut hasil pengolahan data pada penelitian ini.

### Hasil Uji

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Pernyataan	Pearson Correlation	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,619		
X1.2	0,533		
X1.3	0,591		
X1.4	0,714	0,191	Valid
X1.5	0,640		
X1.6	0,770		
X1.7	0,455		

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS 23, 2020

Setelah dilakukan uji validitas, seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid dikarenakan Pearson Correlation >  $r_{tabel}$

dan telah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid dengan nilai  $r_{tabel}$  > 0.191.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Pernyataan	Pearson Correlation	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,659		
X2.2	0,689		
X2.3	0,640	0,191	Valid
X2.4	0,786		
X2.5	0,672		
X2.6	0,784		

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS 23, 2020

Setelah dilakukan uji validitas, seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid dikarenakan Pearson Correlation >  $r_{tabel}$

dan telah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid dengan nilai  $r_{tabel}$  > 0.191.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X3)

Pernyataan	Pearson Correlation	Rtabel	Keterangan
X3.1	0,726		
X3.2	0,747		
X3.3	0,726		
X3.4	0,775	0,191	Valid
X3.5	0,604		
X3.6	0,518		
X3.7	0,500		

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS 23, 2020

Setelah dilakukan uji validitas, seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid dikarenakan Pearson Correlation >  $r_{tabel}$

dan telah memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid dengan nilai  $r_{tabel}$  > 0.191.

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,554		
Y.2	0,549		
Y.3	0,683	0,191	Valid
Y.4	0,788		
Y.5	0,695		
Y.6	0,685		

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS 23, 2020

Setelah dilakukan uji validitas, seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid dikarenakan Pearson Correlation >  $r_{tabel}$  dan telah

memenuhi persyaratan untuk dinyatakan valid dengan nilai  $r_{tabel}$  > 0.191.

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Stres Kerja	0,723		
Pelatihan	0,799	0,60	Reliabel
Pendidikan	0,788		

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS 23, 2020

Setelah dilakukan uji reliabilitas pendidikan > 0,60 maka seluruh variabel dengan diketahui nilai Cronbach's Alpha pada kuesioner dinyatakan reliabel. variabel stres kerja, pelatihan dan

**Tabel 6.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	159.782.133
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.071
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS 23, 2020

Hasil uji kolmogorov-smirnov yang terdapat pada tabel 4.18 di atas maka dapat diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0.200 > 0.05. sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	,695	1,438
	Pelatihan Kerja	,703	1,422
	Pendidikan	,926	1,080

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS 23, 2020

Berdasarkan hasil Uji diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk stres kerja adalah 1,438, pelatihan kerja adalah 1,422, dan pendidikan adalah 1,080. Nilai VIF untuk semua variabel independen masih < 10 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 8.** Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.633	1.269		2.075	.041
	Stres Kerja	.028	.038	.086	.736	.463
	Pelatihan Kerja	-.043	.043	-.116	-.998	.321



Pendidikan	-0.033	.029	-.117	-1.150	.253
------------	--------	------	-------	--------	------

**Sumber:** Hasil Pengolahan SPSS 23, 2020

Berdasarkan hasil uji diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel stres kerja 0,463 > 0,05, nilai signifikansi variabel pelatihan 0,321 > 0,05, dan nilai signifikansi pendidikan 0,253 > 0,05. Kesimpulannya adalah data penelitian diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 9.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.566	2,216		-.255	,799		
Stres Kerja	,233	,066	,261	3,504	,001	,695	1,438
Pelatihan Kerja	,508	,075	,504	6,807	,000	,703	1,422
Pendidikan	,187	,051	,239	3,694	,000	,926	1,080

**Sumber:** Pengolahan Data SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = -0,566 + 0,233X_1 + 0,508X_2 + 0,187X_3$

**Tabel 10.** Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	,606	,595	1,62115

Sumber: Pengolahan Data SPSS 23, 2020

Hasil dari pengolahan uji determinasi diatas diperoleh nilai R sebesar 0,779, hal ini berarti korelasi variabel stres kerja, pelatihan kerja, dan pendidikan terhadap kinerja sebesar 77,9%. Nilai R<sup>2</sup> (determinasi) sebesar 0,595 dengan ini dapat diketahui bahwa variabel stres kerja, pelatihan kerja dan pendidikan berpengaruh sebesar 59,5% dan sisanya sebanyak 40,5% berasal dari variabel lain yang belum diteliti.

**Tabel 11.** Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.566	2,216		-.255	,799
Stres Kerja	,233	,066	,261	3,504	,001
Pelatihan Kerja	,508	,075	,504	6,807	,000
Pendidikan	,187	,051	,239	3,694	,000

**Sumber:** Hasil Pengolahan SPSS 23, 2020

Hasil uji t Variabel stres kerja memiliki nilai t hitung 3,504 > 1,983 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Variabel pelatihan kerja memiliki nilai t

hitung  $6,807 > 1,983$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Variabel pendidikan memiliki nilai t hitung  $3,694 > 1,983$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya, variabel stres

kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan pendidikan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

**Tabel 12.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412,582	3	137,527	52,329	.000 <sup>b</sup>
	Residual	268,068	102	2,628		
	Total	680,651	105			

**Sumber:** Hasil Pengolahan SPSS 23, 2020

Sesuai hasil uji F tertera bahwa nilai Fhitung  $52,329 > 2,69$  Ftabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya, variabel stres kerja ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ),

dan pendidikan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

### Pembahasan

1. Hasil dari penelitian ini, variabel stres kerja memiliki nilai t hitung  $3,504 > 1,983$  t tabel dan signifikansi  $0,001 < 0,05$  yang keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Mayoritas responden dalam penelitian ini merasa tertekan ketika bekerja, tugas yang sulit dan kompleks, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, mendapatkan pekerjaan diluar tanggung jawab sehingga hal tersebut menunjukkan stres kerja dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan namun apabila stres yang dialami karyawan melebihi batas, maka kinerja karyawan akan terganggu. Hasil studi ini sependapat dengan studi yang diteliti oleh Riana & Agatha (2016) dengan hasil variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini, variabel pelatihan kerja memiliki nilai t hitung  $6,807 > 1,983$  t tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Kesimpulannya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Mayoritas responden merasa mendapat panduan pelatihan yang baik, instruktur yang berkualitas, pelatihan yang sesuai dengan keadaan lapangan, dan metode dan media yang digunakan sangat mendukung proses pelatihan sehingga hal ini mendorong karyawan untuk lebih memiliki semangat belajar yang tinggi yang tentunya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja yang akan memberi pengaruh baik bagi perusahaan. hasil studi ini sependapat dengan hasil studi yang diteliti oleh Jumawan & Mora (2018) dengan hasil variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dari penelitian ini, variabel pendidikan memiliki nilai t hitung  $3,694 > 1,983$  t tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Kesimpulannya variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Mayoritas responden merasa bekerja sesuai latar belakang pendidikan, dapat menganalisa suatu pekerjaan, pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, memiliki keterampilan

yang baik dan mapu bersaing dengan kondisi yang semakin berkembang. Perusahaan harus bisa melihat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dengan salah satu caranya yaitu melihat tingkat pendidikannya. Karena semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh tentunya pengetahuan yang diperoleh lebih banyak. Hal ini pastinya akan memberi dampak baik terhadap perkembangan perusahaan kedepannya. Hasil studi ini sependapat dengan hasil studi yang diteliti oleh Triswanto & Triyanto (2016) dengan hasil variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh nilai F hitung  $52,329 > 2,69$  F tabel dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Kesimpulannya adalah stres kerja, pelatihan dan pendidikan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mayoritas responden merasa kualitas kerja mereka telah sesuai standar, perusahaan memberi pekerjaan sesuai dengan kemampuan, hasil pekerjaan telah sesuai dengan harapan perusahaan, dapat melakukan pekerjaan dengan tepat dan cepat, dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga hal ini akan membuat pencapaian kinerja semakin baik dan memberi dampak yang sangat baik bagi perusahaan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard
2. Pelatihan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard
3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard
4. Stres kerja, pelatihan kerja dan pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard

### DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 41–46.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. 461–464.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20666>
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18, 1314–1342.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 4(2), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.93>

Guspul, A., & Solehatun, S. (2017). Tingkat Pendidikan, Masa kerja, Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *PPKMI*, 74–89.

Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI). *Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas UNIAT*, 3(1), 27–36.

Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287–294. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.146>

Riana, D., & Agatha, V. Y. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Bhirawa*, 3(1), 1–8.

Syekh, S. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 102–110. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.77>

Triswanto, H., & Triyanto. (2016). Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada

dinas pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset daerah Kabupaten Grobogan. *STIE SEMARANG*, 8(3), 32–46.