



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH KOMPETENSI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PIONEERINDO GOURMET INTERNASIONAL, TBK. MEDAN (BERGERAK DI BIDANG CFC)

Winda Peronika Siregar, Sartika Sriyanti Simanjuntak, dan Nurleny Tarigan
Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Februari 2019

Disetujui Mei 2019

Dipublikasikan Juni 2019

Keywords:

Competence; work stress; employees performance

Abstrak

Global competition has been happening this make whole of world preparing qualified product, technology, with human resources to compete and to conquer another countries. Organizations in Indonesia must raise the best strategy in the sphere of organization management. One of the functional focuses of concern by manager is human resources management. One of important assignment the HRM manager that is how to keep and maintain employee performance as organization needs. This research aim to know effect of competence and work stress towards employee performance. Research method used was survey with 83 respondents. Result of this research shows that competence and work stress simultaneously and partialy has positive and significant effect to employee performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang di mana saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan produksi. Keberhasilan dalam suatu perusahaan berpegang pada sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya yang biasa disebut dengan karyawan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila perencanaan, pengorganisasian motivasi kedisiplinan, kompetensi, kepuasan kerja yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur – unsur penunjang tersediannya dan memenuhi persyaratan.

Perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian

hasil atau pelaksana tugas tertentu. Kinerja dalam organisasi oleh segenap karyawan dalam organisasi, baik unsur pimpinan atau pekerja. Karyawan yang bekerja di perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerjanya yang maksimal bagi kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai sebagai kinerja yang berpengaruh terhadap peran, perbuatan, prestasi serta pekerjaan seseorang. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengetahuan karyawan

maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut.

Salah satu faktor yang dipakai dalam kompetensi yaitu terdapat jumlah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, serta pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja. Faktor lain yang diduga menurunnya kinerja karyawan adalah stres kerja. Menjadi penyebab kinerja karyawan menurun ialah beban kerja yang terlalu besar yaitu banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dan membuat karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

TELAAH TEORI

Kompetensi dan Kinerja

Menurut Suparyadi (2015), kompetensi merupakan salah satu faktor yang membedakan antara seseorang yang mampu menunjukkan kinerja unggul dengan seseorang yang tidak mampu menunjukkan kinerja unggul. Menurut Sedarmayanti (2015), kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Sutrisno (2009) menyatakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam

pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Berdasarkan penjelasan – penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang memungkinkan karyawan memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan.

Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2013), beban dan tekanan lingkungan yang dihadapi karyawan akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Menurut Umam (2010), tingkat stres kerja yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sopiah (2008:85) stres kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang karena terlalu banyaknya pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat.

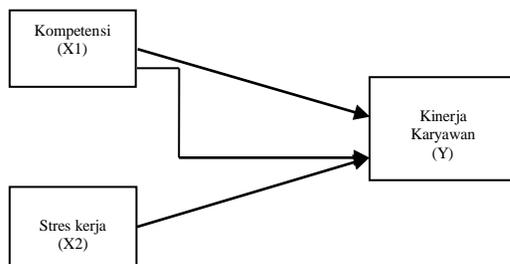
Kerangka Konseptual

Kompetensi juga menjadi salah satu faktor terpenuhinya kinerja karyawan. kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila karyawan memiliki kompetensi di bidangnya maka karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Hal ini harus diperhatikan karena terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara keduanya.

Selain itu, pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. Oleh sebab itu, stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Gambar 1 di bawah ini menyajikan skema kerangka penelitian.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan, dan jawaban itu masih akan diuji secara empiris kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk. Medan (Bergerak di bidang CFC).

H₂: Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk. Medan (Bergerak di bidang CFC).

H₃: Kompetensi dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Pioneerindo Gourmet Internasional Tbk Medan (Bergerak di bidang CFC).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), jenis penelitian deskriptif adalah rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain. Penelitian semacam ini dinamakan penelitian deskriptif.

Penelitian ini bersifat *descriptive explanatory*. Menurut Soewadji (2012), penelitian yang bersifat eksplanatory adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari semua fenomena yang sedang diteliti. Karena yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antar variabel tersebut, apakah hubungan tersebut berakibat, memperkuat atau memperlemah, maka penelitian dalam penelitian *eksplanatory* harus menggunakan kerangka teori dan hipotesis untuk menjadi acuan penjelasan.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Pioneerindo Gourmet Internasional Tbk Medan

(Bergerak di bidang CFC) Store CFC Sumut Regional I dengan jumlah karyawan sebanyak 83 orang.

Menurut Sugiyono (2013), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi haruslah representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang saya gunakan adalah sampling jenuh yaitu jumlah seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana semua jumlah populasi yang berjumlah 83 orang dijadikan responden penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum kuisioner/angket dijadikan instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Menurut Ghazali (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya (sah tidaknya) suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and*

Service Solution) dengan kriteria sebagai berikut:

1. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Menurut Ghazali (2013), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini digunakan metode pengukuran *one shot* atau pengukuran sekali saja: disinilah pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$.

HASIL

Berikut ini akan dijelaskan hasil penelitian yang diawali dengan pengujian asumsi klasik.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji ini terpenuhi maka alat uji dimaksud dapat dipergunakan untuk menguji model. Penelitian ini menguji normalitas (dengan uji Kolmogorov-Smirnov), multikolinieritas, dan heteroskedastisitas (dengan uji Gejser). Berdasarkan ketiga uji tersebut, data penelitian ini telah lolos uji asumsi klasik.

Hasil Analisis Data penelitian

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	4.263	1.648	.103	
Kompetensi	0.499	5.622	.000	Signifikan
Stres Kerja	0.364	4.267	.000	Signifikan
<i>R Square</i>	= .591	F hitung = 57.808		
<i>Adjusted R Square</i>	= .581	<i>Sig</i>	= 0,000	

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pada proses perhitungan regresi linear berganda, penelitian menggunakan bantuan program SPSS versi 20 dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS disajikan pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 maka persamaan linier berganda dalam penelitian sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 4,263 + 0,499\text{Kompetensi} + 0,364\text{Stres Kerja}$$

Dari hasil analisis regresi berganda diketahui nilai – nilai sebagai berikut :

Dari hasil diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 4,263 artinya walaupun variabel bebas yaitu kompetensi dan variabel bebas yaitu stres kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah tetap sebesar 4,263 satuan.
2. Koefisien X_1 sebesar 0,499 dan bernilai positif. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi

1 satuan, maka kinerja karyawan Y akan meningkat sebesar 0,499 satuan.

3. Koefisien X_2 sebesar 0,364 dan bernilai positif. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel stres kerja sebesar satuan, maka kinerja karyawan Y akan meningkat sebesar 0,364 satuan.

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,581. Hal ini menunjukkan bahwa 0,581 variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X_1) dan stres kerja (X_2). Sisanya sebesar 42,2% merupakan variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, insentif, lain – lain.

Pengujian Hipotesis Simultan

Uji statistik secara simultan (uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 57,808 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk tingkat keyakinan 95%, $df_1 = 2$, dan $df_2 = 80$ maka nilai F_{tabel} adalah 3,11. Oleh karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka kriterianya adalah H_1 **Diterima** sehingga dapat dinyatakan bahwa kompetensi dan stres kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet Internasional Tbk Medan (Bergerak di bidang CFC).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian statistik secara parsial (uji-t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi (5,622) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,99006) atau nilai sig t untuk variabel kompetensi (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel kompetensi. Dengan demikian, secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa kompetensi memberikan dampak pada kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja (4,297) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,99006) atau nilai sig t untuk variabel stress kerja (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh

maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa stres kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk. Medan (Bergerak di bidang CFC) Store CFC Sumut Regional I.
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk. Medan (Bergerak di bidang CFC) Store CFC Sumut Regional I.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Kompetensi dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk. Medan (Bergerak di bidang CFC) Store CFC Sumut Regional I sebesar 57,8% dan sisanya sebesar 42,2% dijelaskan oleh variabel – variabel independen yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, disiplin, dan komunikasi.

Adapun saran yang ingin penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan penelitian yang dilakukan ini maka peneliti berharap dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan dan dapat dijadikan referensi pada penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan agar dapat diamati variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, seleksi, pelatihan dan sebagainya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan PT Pioneerindo Gourmet Internasional, Tbk. Medan (Bergerak di bidang CFC) Store CFC Sumut Regional I dapat memperbaiki kompetensi dalam organisasi agar dapat menumbuhkan keakraban dan semangat kerja karyawan sehingga dapat mendongkrak disiplin kerja dan kinerja karyawan agar semakin meningkat dalam bekerja di perusahaan dan mengurangi stres kerja pada karyawan. Serta memperbaiki program pengawasan kerja agar karyawan dapat terkontrol dengan baik sehingga karyawan mengetahui kesalahan dan kekurangannya dalam bekerja dan sejauh mana dia berhasil dalam bidangnya, serta dengan pengawasan yang baik dari atasan maka karyawan akan merasa dipedulikan dan diberi semangat kerja dan hal inilah yang akan meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM Spss, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mandar Maju.
- Soewadji, Jusuf. 2012. Metode Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sophia. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Pertama. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khareral. 2010. Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama, Bandung: Pustaka Setia.

