

# Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) KC. Jakarta 1

Muhamad Rafly \*<sup>1</sup>

Imelda Barus <sup>2</sup>

NFH Ginting <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Tama Jagakarsa, Indonesia

\*e-mail: [raflimuh0722@gmail.com](mailto:raflimuh0722@gmail.com)

## Abstrak

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan maka secara eksplisit masalah yang akan yakni adalah pengaruh pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) KC. Jakarta 1. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) KC. Jakarta 1. Adapun populasi karyawan berjumlah 35 karyawan, maka sampel yang diperoleh sebesar 32 responden. Sumber data penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner. Dan pada teknik analisis data dibantu dengan aplikasi SPSS 27 dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji determinan.

Pada uji penelitian hipotesis secara parsial variabel Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,049 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,051 > 1,699$  t tabel berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maka.

Sedangkan pada uji hipotesis secara parsial variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,062 > 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $1,944 > 1,699$  t tabel berarti pelatihan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil uji penelitian secara simultan variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Stres Kerja X2 terhadap Kinerja Karyawan Y diperoleh Fhitung adalah  $3,618 > Ftabel$  sebesar  $3,328$  dan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,040 < 0,05$  berarti pelatihan dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

**Kata kunci:** Pelatihan, Stres kerja, Kinerja Karyawan

## Abstract

Based on the explained background, the issue that will be explicitly discussed is the impact of training and work stress on the performance of employees at PT. TASPEN (Persero) KC. Jakarta 1. The objective of this study is to determine the partial and simultaneous effects of Training and Work Stress on Employee Performance at PT. TASPEN (Persero) KC. Jakarta 1. The population consists of 35 employees, with a sample of 32 respondents. The primary data source for this research was obtained through the distribution of questionnaires. Data analysis techniques were assisted by the SPSS 27 application, using descriptive analysis, multiple regression tests, hypothesis tests, and determinant tests.

In the partial hypothesis test, the Work Training variable (X1) on Employee Performance (Y) obtained a significance value of  $0.049 < 0.05$  and a t-value of  $2.051 > 1.699$ , indicating that training has a positive and significant impact on employee performance partially.

Meanwhile, in the partial hypothesis test, the Work Stress variable (X2) on Employee Performance (Y) obtained a significance value of  $0.062 > 0.05$  and a t-value of  $1.944 > 1.699$ , indicating that stress has a positive but not significant impact on employee performance partially.

Based on the results of the simultaneous hypothesis test, the Work Training (X1) and Work Stress (X2) variables on Employee Performance (Y) obtained an F-value of  $3.618 > F-table$  value of  $3.328$  and a significance value of  $0.040 < 0.05$ , indicating that training and work stress have a significant simultaneous impact on performance.

**Keywords:** Training, Job Stress, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dengan berkembangnya dunia dan zaman teknologi adapun pasti akan mempengaruhi semua aspek kehidupan manusia khususnya dalam kegiatan operasional pekerjaan. Dimana perkembangan zaman yang cepat akan mendorong setiap orang untuk dapat bekerja dalam suatu

perusahaan atau organisasi dengan cekatan, terampil, efektif, dan memiliki sikap atau etos yang baik.

Adapun dalam kegiatan perusahaan akan membutuhkan beberapa faktor untuk operasionalnya diantaranya seperti Alat, Mesin, Modal, Tenaga Manusia, Sistem Informasi yang andal untuk sebagai input dalam penggerak perusahaan. Dimana hal ini Tenaga Manusia atau Manusia itu sendiri yang bekerja dalam operasional perusahaan menjadi sebuah kunci utama dalam hal penggerak perusahaan.

Pada dasarnya dalam kegiatan operasional dalam suatu organisasi atau perusahaan akan dibutuhkan adanya manajemen guna untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan operasional atau berjalannya suatu kegiatan dalam organisasi/perusahaan tersebut agar dapat tercapainya tujuan bersama atau tujuan organisasi dengan maksimal mungkin. Dimana hal ini sangatlah menjadi hal paling penting karena sebagai dasar dalam suatu organisasi. Dalam hal ini yang dimaksudkan manajemen yakni adalah Manajemen Sumber Daya Manusia atau Manajemen SDM atau yang sering juga disebut dengan MSDM.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana akan memudahkan pimpinan atau manajer dalam hal memberikan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*) dimana hal ini merupakan fungsi Manajemen SDM. Adapun yang dimaksud dengan Manajemen SDM/MSDM yakni adalah Sebuah ilmu yang mempelajari guna untuk mengarahkan segala sumber daya yang ada dimiliki oleh perusahaan seperti Alat, Mesin, Modal, Manusia dan sebagainya dalam suatu perusahaan untuk agar dapat bekerja atau beroperasi secara efektif dan efisien dan dengan begitu dapat mencapai tujuan perusahaan dengan semaksimal mungkin.

Adapun menurut ahli (Agung Anggoro Seto dkk., 2023) "Manajemen SDM merupakan salah satu bagian dari manajemen umum dimana elain dari pemasaran, keuangan dan produksi. Hal ini dimana MSDM sendiri penting bagi organisasi karena hanya manajemen sumber daya manusia itu sendiri yang menggunakan karya, karsa, dan ciptaan manusia yang membedakan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen lainnya". Dan menurut (Arraniri dkk., 2021) "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan." Selain itu adapun (Nurdin, 2017) mendefinisikan "Manajemen sumber daya manusia salah satu cara untuk menggambarkan sederet prosedur dan teknik yang digunakan oleh manajer untuk melakukan proses analisis kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia."

Adapun dalam Manajemen SDM mempunyai beberapa kegiatan yang meliputi seperti Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi, Rekrutment, dan Evaluasi kerja guna meningkatkan kemampuan maupun skill karyawan yang dimiliki ataupun yang akan menjadi calon karyawan.

Adapun seringkali timbulnya masalah dalam dunia bekerja seperti halnya adanya pekerja atau karyawan yang tidak ahli/kurang bisa dalam melakukan pekerjaan dalam suatu bidang bekerja maka ini dapat menghambat atau memperlambat proses operasional dalam suatu perusahaan membuat pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien, selain itu juga dapat membuat perusahaan terancam tidak dapat mencapai suatu tujuannya dengan semaksimal mungkin.

Oleh karena itu maka pihak MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia haruslah membuat pekerja atau karyawannya dapat bekerja secara baik dalam operasionalnya dengan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai standar kerja Oleh karena itu diperlukannya Pelatihan Kerja atau *Training*.

Ada pun yang dimaksud Pelatihan kerja atau *Training* sering kali disebut dengan Pengembangan atau Development adalah Sama-sama suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi terhadap setiap individu ataupun kelompok pekerjaannya dengan tujuan untuk memperoleh ilmu atau meningkatkan kemampuan atau skill, dan kinerja guna untuk menyelesaikan suatu pekerjaan saat ini ataupun mendatang secara efektif dan efisien, dengan begitupun tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun pelatihan ini dapat dalam bentuk pelatihan teknis, pelatihan keahlian, dan pelatihan kompetensi dalam bidang/lingkungan pekerjaan.

Adapun menurut ahli (Rahardi dkk., 2023) mendefinisikan pelatihan yakni "Peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian ketrampilan, pengetahuan serta memfasilitasi program kerja yang

diinginkan perusahaan, dimana pelatihan menjadi investasi bagi perusahaan dimasa depan bukan menjadi beban.” Selain itu (Wibowo, 2017) menyatakan Pelatihan dan Pengembangan yakni adalah : “Suatu usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan serta untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan karyawan.”

Tujuan pelatihan itu sendiri yakni adalah untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kemampuan individu pekerja. Dan dengan adanya pelatihan diharapkan pekerja akan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan dengan begitu dapat meningkatkan kemungkinan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Adapun selain itu ada juga hambatan yang dialami setiap manusia dalam kehidupan sosial ataupun dalam dunia kerja pasti mempunyai masalah yakni adalah Stres. Adapun yang dimaksud dengan stres ini adalah stres dalam bekerja atau yang dapat disebut dengan Stres Kerja. Adapun yang dimaksud dengan Stres Kerja atau *Work Stress* yakni adalah Suatu kondisi ketegangan fisik atau mental yang timbul sebagai akibat dari tekanan yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Hal ini bisa dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan, konflik di tempat kerja, tekanan waktu, kurangnya dukungan atau motivasi, ataupun ketidakpastian pekerjaan.

Menurut ahli (Ekawarna, 2018) mendefinisikan “Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan.” Sedangkan menurut Siegrist dalam (Badrianto dkk., 2020) mendefinisikan Stress adalah “Ketidakpuasan dengan pekerjaan dimana adanya ketidaktercapainya hasil kerja dengan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan baik insentif, intrinsik, dan ekstrinsik.”

Adapun bentuk daripada stres yakni ada 2 yakni Eustres dimana bentuk stress yang berpengaruh positif memberikan motivasi atau dorongan agar pekerja semakin semangat, dan Distres dimana adalah bentuk stres kerja yang negatif memperburuk kinerja atau output hasil kerja semakin menurun.

Dalam hal ini Stres Kerja yang berlebihan maka akan memperlambat operasional kegiatan bekerja dimana dapat terjadinya ketidak fokusan kerja, keteledoran, bahkan sampai dapat mengancam keselamatan kerja. Oleh karena itu Stres kerja haruslah ditangani oleh setiap perusahaan khususnya Bagian Manajemen SDM.

Selain itu adanya pentingnya stres dalam bekerja yang tidak berlebihan maka akan dapat sebagai suatu tantangan atau batu loncatan bagi setiap pekerja dalam hal membuat pekerja berfikir kritis, inovatif, dan kreatif untuk memecahkan suatu masalah dan mengambil keputusan terbaik dalam menghadapinya, dan dengan begitu pula maka setiap pekerja akan memperoleh pengalaman bekerja dalam hal menghadapi permasalahan dalam bekerja, akan tetapi tetap dibutuhkannya pihak MSDM sebagai pihak utama dalam hal menghadapi permasalahan yang penting dalam suatu perusahaan.

Dimana bagian Personalia haruslah membuat program, budaya, ataupun sistem kerja dimana pekerja dapat bekerja dengan tanpa adanya Stres yang berlebihan, dan dapat mengganggu operasional perusahaan, dan sekaligus menciptakan ekosistem atau lingkungan kerja yang baik. Selain itu diharapkan juga sebagai memotivasi pekerja agar dapat mengurangi Stres kerja yang dialami oleh pekerja.

Berdasarkan masalah-masalah yang timbul di atas, maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan dalam pekerjaan pasti akan mempengaruhi Kinerja setiap para pekerja atau output hasil kerja karyawan yang tidak memuaskan. Adapun yang dimaksud daripada Kinerja (*Performance*) adalah merupakan hasil ataupun output yang diperoleh oleh setiap pekerja dalam hal menyelesaikan pekerjaan diberikan.

Adapun menurut ahli (Riani, 2020) mendefinisikan Kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya” dan menurut (Adamy, 2016) Mendefinisikan Kinerja karyawan adalah “Seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.”

Adapun guna dari pada Kinerja yakni adalah sebagai dasar tolak ukur dalam suatu perusahaan untuk dalam hal pengambilan keputusan pimpinan baik dalam hal kompensasi, pelatihan, rekrutment, dan sebagainya.

PT. TASPEN (Persero) sendiri bergerak khusus dalam melayani orang yang lanjut usia atau pekerja yang akan pensiun, oleh karena itu maka dibutuhkannya pegawai yang bekerja yang siap, cekatan, dan andal dalam melayani maupun operasional setiap para pekerja yang akan lanjut usia. Demikian dalam hal operasional kegiatan melayani pegawai yang pensiun atau sudah pensiun sendiri akan banyak kemungkinan kendala yang ada seperti ketidaksabaran dalam antrian, gangguan jaringan aplikasi atau internet server dan sebagainya.

Dengan adanya kendala itu sendiri akan memunculkan emosi dari pada pengguna jasa PT. TASPEN (Persero) seperti memarahi, tidak senang, dan hal lainnya. Kemungkinan akan mempengaruhi emosional daripada karyawan PT. TASPEN sendiri seperti stres, kurang gairah, dan sebagainya

Oleh karena itu setiap pekerja dalam menjalankan operasionalnya dibutuhkan pelatihan kerja agar dapat berjalan operasional dengan baik, cepat, dan sesuai standar operasional yang berlaku dengan ramah, dan selalu berotak dingin.

Oleh karena itu saya selaku penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) KC Jakarta 1”**. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pelatihan dan Stres kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja pada PT. TASPEN (Persero) KC Jakarta 1.

**METODE**

**A. Metode Penelitian dan Pengumpulan Data**

Metode penelitian yang digunakan dalam dalam penelitian ini yakni adalah penelitian deskriptif kuantitatif dimana penelitian ini akan digunakan untuk menggambarkan hasil penelitian dengan secara angka yang dapat digunakan sebagai untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun dalam penelitian ini mengenai Metode pengumpulan data yaitu menggunakan beberapa Metode yaitu :

- a. Studi Kepustakaan (Library Riset), yakni Pengumpulan data-data yang digunakan dalam melakukan penelitian melalui membaca buku, jurnal, maupun literatur yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Penelitian Lapangan (Field Riset), yakni Metode penelitian yang dilakukan terjun secara langsung ke lapangan atau tempat penelitian, adapun beberapa Metode yang digunakan dalam penelitian ini seperti : Observasi, Wawancara, dan melalui kuisisioner kepada karyawan.

**B. POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. TASPEN (Persero) KC Jakarta 1 yakni adalah berjumlah 35 orang karyawan. Sedangkan Sampel dalam penelitian ini adalah 32 karyawan yang didapat dari rumus Slovin dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara random

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Instrumen Penelitian**

Adapun dalam penelitian instrument penelitian terdapat 2 uji yang dilakukan yakni adalah Uji Validitas dan Uji Reabilitas sebagai berikut :

**1. Uji Validitas**

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Item Pertanyaan	Corrected item -Total Correlation	rTabel	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	X1	0.704	0.349	Valid
2		X2	0.605	0.349	Valid
3		X3	0.684	0.349	Valid
4		X4	0.617	0.349	Valid

5		X5	0.535	0.349	Valid
6		X6	0.756	0.349	Valid
7		X7	0.630	0.349	Valid
8		X8	0.814	0.349	Valid
9		X9	0.482	0.349	Valid
10		X10	0.561	0.349	Valid
11		X11	0.814	0.349	Valid
12	Stres Kerja (X2)	X2.1	0.439	0.349	Valid
13		X2.2	0.644	0.349	Valid
14		X2.3	0.477	0.349	Valid
15		X2.4	0.481	0.349	Valid
16		X2.5	0.626	0.349	Valid
17		X2.6	0.400	0.349	Valid
18		X2.7	0.590	0.349	Valid
19		X2.8	0.621	0.349	Valid
20		X2.9	0.688	0.349	Valid
21		X2.10	0.798	0.349	Valid
22	X2.11	0.521	0.349	Valid	
23	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.715	0.349	Valid
24		Y2	0.828	0.349	Valid
25		Y3	0.811	0.349	Valid
26		Y4	0.856	0.349	Valid
27		Y5	0.854	0.349	Valid
28		Y6	0.769	0.349	Valid
29		Y7	0.745	0.349	Valid
30		Y8	0.356	0.349	Valid

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat pada Corrected item -Total Correlation menunjukkan lebih besar daripada rTtabel yakni sebesar 0,349

## 2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Tabel Hasil Uji Reabilitas

No	Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,860	0,600	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,790	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,869	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel Uji reabilitas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha tiap variabel lebih besar daripada nilai kritik maka hail ini dapat diketahui bahwa tiap variabel yang digunakan penelitian ini yakni reliabel.

## B. Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik yakni terdapat 4 jenis pengujian yakni Uji Multikolinearitas, Heterokedastisitas, Normalitas, dan Auto korelasi yakni sebagai berikut :

### 1. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

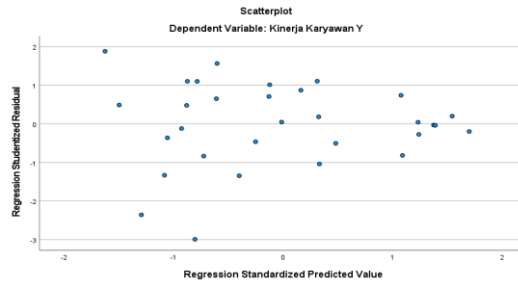
Coefficient			
Model		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan Kerja (X1)	,989	1.011

Stres Kerja (X2) ,989 1.011

Dari tabel di atas menunjukkan nilai tolerance mendekati 1 dan diatas 0,1 yakni sebesar 0,989 sedangkan nilai VIF berada pada angka 1 yakni 1.011 maka disimpulkan bahwa variabel yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas.

**2. Uji Heterokedastisitas**

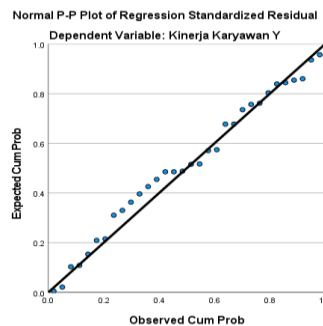
Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik dalam scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu hal ini artinya dalam penelitian ini tidak mengandung heterokedastisitas.

**3. Uji Normalitas**

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan dimana data bergerak mengikuti garis linear secara diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**4. Uji Autokorelasi**

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Dquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.447	.200	.145	3.355	1.997
a.Predictor : (Constand), Stres Kerja X2, Pelatihan X1					
b.Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y					

Berdasarkan uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson, nilai DW yang diperoleh adalah 1,997. Jika dibandingkan dengan nilai DW tabel pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel 32, didapatkan nilai DL = 1,3093 dan DU = 1,5736. Karena nilai DW lebih besar dari DU dan kurang dari 4 - DU (2,464), yaitu memenuhi kriteria atau ( DU < DW < 4 - DU ) (1,5736 < 1,997 < 2,464), dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

**C. Uji Linier Berganda**

Tabel 5 Hasil Uji Linier Berganda

Coefficient						
Model		Unstandarized B	Coefficients Std. Error	Standarized Coefficient Beta	t	Sig
1	(Constant)	12.023	8.912		1.349	.188
	Pelatihan Kerja (X1)	.241	.117	.343	2.051	.49
	Stres Kerja (X2)	.252	.129	.325	1.944	.062

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=(12,023)+0,241X1 +0,252X2+e$$

Maka interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

1. Nilai Konstanta (12,023): Menunjukkan nilai tetap dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Pelatihan Kerja dan Stres Kerja.
2. Koefisien Regresi Pelatihan Kerja (X1 = 0,241): Jika Pelatihan Kerja naik 1%, kinerja karyawan meningkat 0,241, dengan asumsi variabel lain tetap
3. Koefisien Regresi Stres Kerja (X2 = 0,252)\*\*: Jika Stres Kerja naik 1%, kinerja karyawan meningkat 0,252, dengan asumsi variabel lain tetap

#### D. Uji Hipotesis

##### 1. Uji T (Secara Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficient						
Model		Unstandarized B	Coefficients Std. Error	Standarized Coefficient Beta	t	Sig
1	(Constant)	12.023	8.912		1.349	.188
	Pelatihan Kerja (X1)	.241	.117	.343	2.051	.49
	Stres Kerja (X2)	.252	.129	.325	1.944	.062

Berdasarkan tabel hasil uji t dapat diketahui sebagai berikut :

- Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Hasil pengujian menunjukkan nilai sig 0,049 < 0,05 dan Thitung 2,051 > 1,699 Ttabel, yang berarti pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) KC. Jakarta 1. Oleh karena itu, Ho1 diterima.
- Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Hasil pengujian menunjukkan nilai sig 0,062 > 0,05 dan Thitung 1,944 > 1,699 Ttabel, yang berarti stres kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) KC. Jakarta 1. Dengan demikian, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

**2. Uji F (Secara Simultan)**

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig
1	Regression	90.979	2	40.490	3.618	,040
	Residual	324.521	29	11.190		
	Total	405.500	31			

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

a. Predictor : (Constand), Stres Kerja X2, Pelatihan X1

Berdasarkan tabel uji f menunjukkan hasil analisis menunjukkan Fhitung 3,618 > Ftabel 3,328 dengan nilai signifikasi 0,040 < 0,05. Ini berarti Ho3 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Stres Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT TASPEN (Persero) KC Jakarta 1.

**3. Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Dquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.447	.200	.145	3.355	1.997

a. Predictor : (Constand), Stres Kerja X2, Pelatihan X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Hasil uji koefisien determinasi dengan SPSS 27 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,200, yang berarti 20% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang diteliti, sementara 80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Ini menunjukkan bahwa masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja di PT TASPEN (Persero) KC Jakarta 1.

**KESIMPULAN**

**A. Kesimpulan**

Hasil analisis menunjukkan pada uji parsial dapat disimpulkan bahwa, variabel Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT TASPEN (Persero) KC Jakarta 1, dengan nilai sig 0,049 < 0,05 dan Thitung 2,051 > 1,699 Ttabel, sehingga Ho1 diterima. Sedangkan itu, untuk variabel Stres Kerja (X2), diperoleh nilai sig 0,062 > 0,05 dan Thitung 1,944 > 1,699 Ttabel, yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Selain itu, analisis simultan menunjukkan bahwa Pelatihan dan Stres Kerja (X1 dan X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Fhitung 3,618 > Ftabel 3,328 dan nilai signifikasi 0,040 < 0,05, sehingga Ho3 diterima.

**B. Saran**

**1. Saran bagi perusahaan**

- a. Perusahaan harus memberikan perhatian terhadap pelatihan kerja. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian karyawan, serta mempersiapkan mereka untuk jenjang karier yang lebih baik. Perusahaan perlu menunjuk pelatih yang kompeten agar karyawan dapat dilatih secara profesional.
- b. Perusahaan harus memperhatikan stres fisik dan mental karyawan, karena stres yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja.
- c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT TASPEN (Persero) KC Jakarta 1, dimana hal ini perusahaan dapat lebih memperhatikan dan memperbaiki kebutuhan karyawannya, seperti halnya kompensasi, pelatihan, dan budaya kerja perusahaan.

**2. Bagi Peneliti Selanjutnya**



Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan variabel atau indikator yang berbeda untuk mendapatkan informasi lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Agung Anggoro Seto, Febrian, W. D., Muhammad Donal Mon, Senoaji, F., Kusumawardhani, N., Indra Rustiawan Rusman, Simarmata, N., Sari, Y. P., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuraeni, & Arifin. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah, Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Insania.
- Badrianto, Y., Pratiwi, R., Suharyat, Y., Suprayitno, Firmansyah, H., Ginting, R., Rezeki, F., Purnomo, M., Nuha, M. U., Wardhana, A., Priyantono, P., Pratiwi, E. A., & Jumjadi. (2020). *Perilaku Organisasi*. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. PT Bumi Aksara.
- Nurdin, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV QALBUN SALIM.
- Rahardi, D. R., Saputra, S., Hati, P. C., & Farid, M. M. (2023). *Pelatihan & Pengembangan Karyawan*. Lentara Ilmu Madani.
- Riani, A. L. (2020). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. CV. R.A.De.Rozarie.