

## ANALISIS PENGALAMAN KERJA DAN STRES KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AIR MANADO

### ANALYSIS OF WORK EXPERIENCE AND WORK STRESS AND ITS EFFECTS ON THE PERFORMANCE OF PT AIR MANADO

Oleh :

**Fernando Armando Paat<sup>1</sup>**

**Adolfina<sup>2</sup>**

**Regina T. Saerang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

Email:

[1fernandopaat13@gmail.com](mailto:fernandopaat13@gmail.com)

[2adolfina\\_p@yahoo.com](mailto:adolfina_p@yahoo.com)

[3regina.saerang@yahoo.com](mailto:regina.saerang@yahoo.com)

**Abstrak:** Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan stres kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yang berjumlah sebanyak 100 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado dan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan untuk stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Air Manado sebaiknya memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan seperti pengalaman kerja dan stres kerja untuk dapat mengembangkan bidang sumber daya manusia dalam perusahaan.

**Kata Kunci :** *pengalaman kerja, stres kerja, kinerja karyawan*

**Abstract:** *The main element in the progress of the organization is Human Resources as the driving force of inspiration and also as the brain that runs a company. Competition in the ever increasing world of work spurs agencies or companies to continue to improve performance, so that it can create a product or service that is beneficial to the community. The purpose of this study was to determine the effect of work experience and work stress simultaneously on the performance of employees at PT. Air Manado. The research method used in this study is quantitative research with associative research using multiple linear regression analysis. In this study the researchers used a purposive sampling technique which numbered 100 people. The results of this research show that the work experience and work stress simultaneously significant effect on performance of employees of PT. Air Manado and partially working experience a positive and significant effect as for work stress a negative and significant effect on performance of employees of PT. Air Manado. PT. Air Manado should pay more attention to the factors that affect employee performance such as work experience and work stress to develop the field of human resources within the company.*

**Keywords:** *work experience, work stress, employee performance.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya semakin rendah kualitas mutu SDM yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadi kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja. Sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja sangat tergantung pada Sumber Daya Manusia yang tinggi dan moral yang baik. Kinerja karyawan dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain seperti pengalaman kerja dan stres kerja. Dengan mengukur kinerja karyawan, perusahaan dapat menggunakan hasil analisisnya sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas karyawan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pengalaman kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
2. Pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
3. Stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013:6), manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

### Pengalaman Kerja

Dewey (2002: 147), pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin, atau sesuatu yang berada di balik dunia inderawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Pengalaman menyangkut alam semesta batu, tumbuh-tumbuhan, binatang, penyakit, kesehatan, temperatur, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya (Syukur, 2001:74).

### Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kondisi kronis (Hasibuan, 2016: 201). Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2010:108).

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1985:204) menyatakan Job Stres atau stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres yang berdampak positif dapat menjadi sesuatu yang menyenangkan karena dapat memberikan semacam rangsangan dan motivasi untuk memecahkan suatu masalah sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Adapun stres yang berdampak merugikan misalnya terganggunya kesehatan, kehidupan, penampilan, tingkahlaku, dan sikap. Reaksi yang diberikan seseorang dalam menghadapi stressor menunjukkan

karakter yang dimilikinya dan sampai dimana batas kemampuan mereka untuk mengatasinya. Sejauh mana tingkat stres dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tentunya akan berbeda tergantung penyikapan masing-masing.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Veithzal, 2005:97).

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153, 160) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153, 160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya.

### **Penelitian Terdahulu**

Chandra dan Adriansyah (2017), Dalam penelitian yang tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa”, peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan dengan jumlah populasi 45 orang karyawan yang tergabung dalam beberapa bagian. Sampel penelitian berjumlah 45 orang atau sama dengan jumlah populasi. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

Rahmawati (2016), penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan yang ditetapkan adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi dan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 30 orang sebagai responden penelitian. Dengan menggunakan alat bantu SPSS, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel yaitu kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero).

Inswandaniar, Utami dan Nusbantoro (2016), dalam penelitian yang meneliti tentang pengaruh etika, stres dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menetapkan objek penelitian pada PT Antraxz Clothing Garment. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori atau penelitian yang menjelaskan suatu fenomena dalam hal ini pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan variabel etika, stres dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Antraxz Clothing Garment.

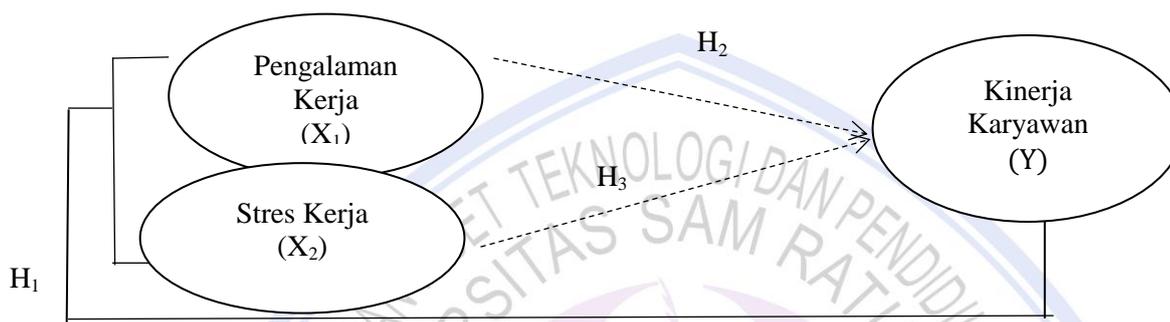
Olusegun, oluwasyo dan olawoyim (2014), Dalam penelitian tentang stres kerja dan kinerja karyawan, peneliti bertujuan untuk menilai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit tertiary nigeria. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. 65 orang responden sebagai sampel yang diambil dari 78 orang populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja berlebihan, pengembangan karir dan konflik kerja/keluarga merupakan efek mengganggu kinerja pekerja. Studi ini mengungkapkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut; kelelahan, khawatir, tidak bahagia, lemah, sakit kepala, dan marah. Berdasarkan temuan penelitian ini, penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pua, Lengkong dan Woran (2017), dalam penelitian yang menggunakan metode asosiatif ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Sampel yang digunakan berjumlah 57 orang karyawan. Pengambilan data melalui kuisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT. Air Manado dalam meningkatkan kinerja karyawannya dapat memperhatikan pengalaman kerja dan penempatan kerja dari karyawan.

Kotur dan Anbazhagan (2014), dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui bagaimana faktor pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi tingkat kinerja pekerja di perusahaan. Ukuran sampel penelitian ini terdiri dari 112 dari 653 karyawan yang merupakan populasi dan 16 dari 32 *supervisor* yang juga bagian dari populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki efek langsung pada kinerja pekerja dalam berbagai derajat. Pekerja dalam rentang menengah pada kualifikasi pendidikan berperforma lebih baik dibandingkan dengan yang ekstrem dan hal yang sama juga berlaku dalam hal pengalaman kerja.

### Kerangka Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : Kerangka Penelitian, 2018

### Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1. Pengalaman Kerja dan Stres Kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.
- H2. Pengalaman Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado
- H3. Stres Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Metode ini diklasifikasikan ke dalam penelitian kuantitatif, dan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:13).

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan yaitu di Kantor PT. Air Manado yang berlokasi di Paal 2 Kota Manado Sulawesi Utara. Waktu Penelitian di mulai sejak bulan Juli – Desember 2018.

#### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Air Manado dengan total karyawan 237 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Air Manado yang memiliki kriteria yang digunakan berdasarkan jatah (quota) dari karakteristik populasi dengan total sampel sebesar 100 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik purposive sampling.

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan data primer sendiri merupakan data yang langsung diberikan kepada responden sendiri sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa data penunjang yang sebelumnya sudah ada.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung pada pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang penulis teliti. Penulis melakukan wawancara langsung di kantor PT. Air Manado.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiasif dengan alat analisis yaitu regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Deskripsi Responden**

No	Item	Keterangan	Jumlah	Persen (%)
1.	Gender	Pria	78	78,0
		Wanita	22	22,0
2.	Usia (tahun)	25-37	52	52,0
		38-50	48	48,0
3.	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK sederajat	54	54,0
		Perguruan Tinggi (Diploma/Sarjana)	46	46,0
4.	Lama Bekerja	5 – 10 Tahun	63	63,0
		11 – 15 Tahun	37	37,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018.

Tabel 1 Menunjukkan, mayoritas responden adalah pria sebanyak 78 responden atau 78% dari total responden sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan, responden yang berusia 25-37 tahun sebanyak 52 atau 52% dari total responden dan sisanya adalah responden yang memiliki usia antara 38 tahun sampai 50 tahun, dan untuk tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat berjumlah 54 atau 54% dari total responden dan sisanya adalah lulusan perguruan tinggi (diploma/sarjana), ), responden yang bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 63 atau 63% dari total responden dan sisanya ada responden yang bekerja selama 11-15 tahun.

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Saat Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui. Uji validitas yang digunakan adalah dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu indikator pernyataan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Question Item	Person Corelation	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
Pengalaman Kerja	X <sub>1.1</sub>	0,795	0,000	Valid	0,795	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,762	0,000	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,823	0,000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,789	0,000	Valid		
Stes Kerja	X <sub>2.1</sub>	0,595	0,000	Valid	0,744	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,744	0,000	Valid		

Kinerja Karyawan	X <sub>2,3</sub>	0,541	0,000	Valid	0,766	Reliabel
	X <sub>2,4</sub>	0,595	0,000	Valid		
	Y <sub>1</sub>	0,523	0,000	Valid		
	Y <sub>2</sub>	0,718	0,000	Valid		
	Y <sub>3</sub>	0,783	0,000	Valid		
	Y <sub>4</sub>	0,818	0,000	Valid		

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 2 Menunjukkan penjelasan secara terperinci valid atau tidaknya kuisioner penelitian penulis. Dari tabel di atas, diketahui bahwa dari 2 variabel independen dan 1 variabel dependen dengan ke-12 *question item* memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dan memiliki nilai *cornbach alpha* lebih dari 0,6, maka instrument penelitian yang digunakan valid dan reliabel.

### Uji Multikolinearitas

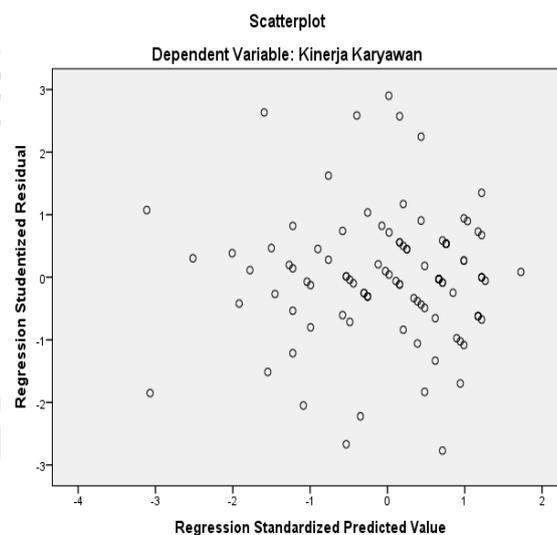
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja	.812	1.231	Bebas Multikolinearitas
Stres Kerja	.812	1.231	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari Tabel 3. terlihat bahwa semua dimensi yaitu Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>), mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

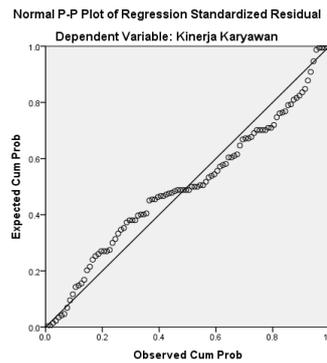
### Grafik Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan, 2018

Dari Gambar 2. grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Hasil Uji Normalitas****Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber : Data Olahan, 2018

Dari Gambar 3. menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.574	.565	1.50120

a. Predictors: (Constant), Sres Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan dependen sebesar 0.758. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel Pengalaman Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah searah, dimana semakin besar kedua variabel independen maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependen. Nilai 0.758, menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independen (Pengalaman Kerja dan Stres Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan) berada dalam kategori hubungan yang kuat ( 0.600 – 0.799).

Pada hasil Tabel 4. dapat dilihat Nilai *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0.574. Hal ini berarti 57,4% besarnya pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sementara sisanya 42.6% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Analisis Linear Berganda****Tabel 5. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.720	1.405		9.766	.000		
	Pengalaman Kerja	.397	.057	.511	6.952	.000	.812	1.231
	Sres Kerja	-.478	.093	-.380	-5.163	.000	.812	1.231

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2018

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 13,730. Artinya jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, yaitu Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan akan bernilai 13,720.

Koefisien regresi untuk variabel bebas  $X_1$ (Pengalaman Kerja) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y).Koefisien regresi untuk variabel bebas

$X_2$  (Stres Kerja) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Stres Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y).

### Hasil Uji t dan Uji F

**Tabel 6. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.400	2	147.200	65.317	.000 <sup>b</sup>
	Residual	218.600	97	2.254		
	Total	513.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sres Kerja, Pengalaman Kerja

Sumber: Data Olahan, 2018

Hubungan antara Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan (Y) Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (6.952) > t tabel (1.984) dan memiliki tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (-5.163) > t tabel (1.984) dan memiliki tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 6. yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS, hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (65.317) > F tabel (3.09) dengan tingkat signifikansi 0.000 kurang dari 0.05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pembahasan

#### Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado

Dalam penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel independen (pengalaman kerja dan stres kerja) secara simultan dengan kinerja karyawan masuk dalam kriteria "kuat". Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen/bebas (pengalaman kerja dan stres kerja) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah atau mendukung hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Siahaan, Zirman dan Azhar (2015), yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, hubungan antar variabel pengalaman kerja dan stres kerja dalam penelitian ini juga sama-sama menunjukkan hubungan yang masuk dalam kategori hubungan yang kuat.

#### Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado

Dalam penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado berhasil terjawab, Sehingga tujuan penelitian terpenuhi yaitu untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Adapun Hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan pengalaman kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Ratulangi dan Soegoto (2016), penelliti menemukan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado

Dalam penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado berhasil terjawab, Sehingga tujuan penelitian terpenuhi yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Roring, Soegoto dan Dotulong (2017) yang menyatakan bahwa secara parisla, stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja.

---

**PENUTUP****Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengalaman kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Artinya, peningkatan atau penurunan yang terjadi dalam hal pengalaman kerja dan stres kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Artinya, semakin karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik pula.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Artinya, semakin rendah tingkat stres karyawan dalam pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. PT. Air Manado sebaiknya memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengalaman kerja dan stres kerja untuk dapat mengembangkan bidang sumber daya manusia dalam perusahaan.
2. Karena hasil analisis stres kerja menunjukkan nilai negatif, pimpinan PT. Air Manado sebaiknya membuat kebijakan-kebijakan atau program-program tertentu yang ditujukan untuk mengantisipasi terjadinya stres kerja pada karyawan atau justru menimbulkan kemampuan pengelolaan stres pada karyawan sehingga dapat menjaga stabilitas bahkan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Meskipun hasil analisis pengalaman kerja menunjukkan nilai positif, bukan berarti perusahaan tidak perlu memperhatikan faktor pengalaman kerja. Sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek pengalaman kerja, sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan yang lebih optimal.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan pengkajian lebih dalam mengenai pengalaman kerja dan stres kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan guna mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, P. 2010. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Chandra, R., dan Adriansyah D. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol.6, No.1, hal. 670-678, <https://www.neliti.com/id/publications/196967/pengaruh-beban-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-mega-auto>. Diakses pada 2 Juli 2018
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Dewey, J. 2002. *Pengalaman dan Pendidikan*. Kepel Press, Yogyakarta.
- Gibson, J., Ivancevich, dan Donnelly, J. H. Jr. 1985. *Organization: Behavior Structure, Processes*. Business Publications, Inc., Texas.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Inswandaniar, F., Utami, W., dan Nusbantoro, A. D. 2016. Pengaruh Etika, Stres Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antraxz Clothing Garment. *Artikel Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)*, <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/73775/FIKRIA%20INSWANDANIAR.pdf;sequence=1>, Diakses pada 2 Juli 2018.

- Kotur, B. R. dan Anbazhagan, S. 2014. Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol. 16, No. 5. <https://pdfs.semanticscholar.org/f77b/88271c8bab70900deb73a2ba2f178e327ecd.pdf>. Diakses pada 1 November 2018.
- Mangkuprawira, S., dan Hubeis, A.V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Olusegun, A. J., Oluwasayo, A. J. dan Olawoyim, O. 2014. An Overview of The Effects of Job Stress on Employees Performance in Nigeria Tertiary Hospitals. *Journal of Экономика*. Vol. 60, No. 4. [https://papers.ssrn.com/.../SSRN\\_ID2561076\\_code2241513](https://papers.ssrn.com/.../SSRN_ID2561076_code2241513). Diakses pada 1 November 2018.
- Pua, B. M., Lengkong, V. P. K., dan Woran, D. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No. 2, hal.2761-2770, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17154>, Diakses pada 2 Juli 2018
- Rahmawati, N. H. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 4, hal. 1-15, <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/1524/1482>, Diakses pada 2 Juli 2018
- Ratulangi, R. S., dan Soegoto, A. S. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Jurnal EMBA*. Vol.4, No.4, hal. 322-334, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13727>, Diakses pada 2 Juli 2018
- Roring, M. Y., Soegoto, A. S. dan Dotulong L. 2014. Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 2, No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5843>. Diakses pada 15 Desember 2018.
- Siagian, S. P. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siahaan, E., N., Zirman dan Azhar A. A. 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Empiris Pada Pemeriksa Pajak Di Kpp Madya Pekanbaru Dan Kpp Madya Batam). *Jom FEKON*, Vol. 2, No. 2, hal 1-16, [jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/9408/0](http://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/9408/0). Diakses pada 2 Juli 2018
- Sugiyono 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*. Medya Wiyata, Semarang.
- Veithzal, R. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.