

Membangun Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Produk Perkebunan Kelapa Sawit Melalui Pengelolaan Pendidikan dan Stres Kerja Karyawan

Delyana Rahmawany Pulungan¹, Tiffany Zia Aznur², Delyanti Azzumarito Pulungan³, Prawidya Hariani RS⁴

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan Medan

³ Universitas Prima Indonesia

⁴ Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: delpulungan@stipap.ac.id

Abstrak

Ketidaksesuaian antara jenjang pendidikan dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam penyusunan anggaran. Pada periode tahun 2017 jumlah karyawan yang keluar lebih banyak daripada jumlah karyawan yang masuk, karyawan yang keluar disebabkan oleh ketidakpuasan dan ketidaksesuaian antara tanggungjawab/beban kerja dengan gaji yang diterimanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pendidikan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT Sarana Agro Nusantara yaitu perusahaan jasa pengelolaan produk perkebunan. Karyawan sebanyak 108 orang sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji koefisien regresi linear berganda, uji koefisien determinasi hipotesis, uji f dan uji t. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial menunjukkan bahwa pendidikan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan menunjukkan bahwa pendidikan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Pendidikan; Stres Kerja

1. Pendahuluan

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

Perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan harus adanya 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.

PT Sarana Agro Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Tangki Timbun Minyak Kelapa Sawit. Berikut data kinerja karyawan di PT Sarana Agro Nusantara :

Adapun masalah yang terjadi yaitu survey awal diketahui, target pendapatan PT. Sarana Agro Nusantara Medan enam bulan terakhir tidak tercapai dapat dilihat dari data pendapatan tahun 2017 bahwa pendapatan tertinggi pada bulan april 2017 sebesar 84 %.

Pemasalahan pendidikan karyawan dapat lihat ketidaksesuai antara jenjang pendidikan dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan, misalnya pada bagian staf operasional dimana karyawan yang bekerja di perusahaan berlatar belakang pendidikan SMA dan D3 dengan rincian pekerjaan menyusun anggaran perusahaan yang seharusnya minimal pendidikan S1 Ekonomi hal ini mengakibatkan sering terjadinya kesalahan dalam penyusunan anggaran perusahaan. Pada bagian Staf Teknik yang bekerja berlatar belakang pendidikan S1 Ekonomi, SMA, D3 dengan rincian pekerjaan dapat mengoperasikan mesin di pabrik.

Permasalahan stres kerja jumlah karyawan yang masuk pada tahun 2017 sebanyak 7 orang dan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 23 orang. Karyawan yang keluar disebabkan karena ketidakpuasan dengan gaji yang mereka terima dari perusahaan, ketidaksesuaian dalam menerapkan sistem kompensasi, beban pekerjaan yang tinggi sehingga karyawan kurang disiplin karena merasa kurang puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan sehingga karyawan cenderung mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari pekerjaan lainnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Menguji dan menganalisis pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara, Medan.
- Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara, Medan.
- Menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara.

1.1. Pendidikan

Menurut (Notoatmodjo, 2009) “Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan suatu potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelolah sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat”.

Menurut (Hikmat, 2009) “Pendidikan adalah usaha yang dilakukan sengaja dan *sistematis* untuk memotivasi, membina, membantu, serta membimbing seseorang untuk mengembangkan segala potensinya sehingga mencapai kualitas diri yang lebih baik”.

1.2. Indikator – Indikator pendidikan

Menurut (Notoatmodjo, 2009) kemampuan yang dikembangkan dari sumber daya manusia ini mencakup beberapa aspek :

- Kemampuan berpikir
- Penalaran
- Intelektual
- Keterampilan

1.3. Stres Kerja

Menurut (Sunyoto, 2013) Stres Kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

Menurut Fahmi (Fahmi, 2016) Stres Kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Menurut (Sopiah, 2008) Stres Kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam seseorang, kita sering mendengar bahwa stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern, orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan akhir zaman.

1.4. Indikator-Indikator Stres Kerja

Untuk mengukur stres kerja, diperlukan suatu indikator pengukuran. Adapun indikator stres kerja (Hasibuan, 2008) adalah sebagai berikut:

- Beban kerja : keadaan dimana karyawan tidak mengerti dengan jelas pekerjaan yang merupakan tugas dan tanggung jawabnya.
- Sikap pimpinan : keadaan dimana tidak adanya dukungan dari pimpinan terhadap pelaksanaan tugas.
- Peralatan kerja : keadaan dimana sarana dan prasarana kerja yang tersedia di dalam perusahaan kurang memadai
- Konflik : keadaan dimana adanya konflik didalam pelaksanaan tugas.
- Imbalan : keadaan dimana tidak adanya keseimbangan imbalan yang diterima dengan hasil kerja yang diberikan.

1.5. Kinerja

Menurut (Umam, 2010) kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Oleh karena itu, kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan yang dilakukan seseorang. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Wibowo, 2014) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut (Mangkunegara, 2011) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1.6. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.

- Waktu kerja, menerangkan akan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

1.7. Teori Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Notoatmodjo, 2009), "pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan suatu potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelolah sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Menurut (Sukmadinata, 2015), "Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang berintikan interaksi antara peserta didik dengan para pendidik serta berbagai sumber pendidikan".

Menurut (Siswandi, 2011) "Pendidikan merupakan bidang terapan dan tidak semata bersifat teoritis, dimana teoritis diperlukan untuk mengkaji tindakan manajemen di dalam organisasi".

1.8. Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Sunnyoto, 2013) stres yang dialami oleh karyawan lingkungan yang dihadapi 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) stres kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang karena terlalu banyaknya pekerjaan, ketidapahaman terhadap pekerjaan.

Berdasarkan teori-teori diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan

H₂: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan.

H₃: Pendidikan Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Agro Nusantara Medan.

2. Metode Penelitian

Tempat dan waktu penelitian di PT. Sarana Agro Nusantara yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol No. 24A-B Medan. Waktu penelitian dimulai sejak bulan Agustus 2017 sampai dengan bulan juli 2018.

2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan yang berjumlah 108 karyawan.

2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Dimana semua dari jumlah populasi yang berjumlah 108 karyawan dijadikan responden penelitian. Kemudian akan diambil sebanyak 30 karyawan untuk uji *validitas* di PTPN IV.

3. Hasil Dan Pembahasan

Model Penelitian

Hasil uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,672	1,982		7,906	,000
Pendidikan	,130	,065	,193	1,990	,049
stres_kerja	,202	,064	,306	3,147	,002

Sumber : data primer yang diolah (2018)

$$15,672 = 0,130 \text{ Pendidikan} + 0,202 \text{ Stres Kerja} \quad (1)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pendidikan

X2 = Stres Kerja

Dari hasil diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- Konstanta (a) = 15,672 Artinya walaupun variabel bebas (X₁) yaitu pendidikan dan variabel bebas (X₂) yaitu stres kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah tetap sebesar 15,672.
- Koefisien X₁ (b₁) = 0,130 dan bernilai positif. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel pendidikan 1 satuan, maka kinerja karyawan Y akan meningkat sebesar 0,130.
- Koefisien X₂ (b₂) = 0,202 dan bernilai positif. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel stres kerja sebesar satuan, maka kinerja karyawan Y akan meningkat sebesar 0,202.

3.1. Koefisien Determinasi Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,424 ^a	,180	,164	2,681

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi *Adjust R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,164. Hal ini menunjukkan bahwa 16,4 variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan (X₁) dan stres kerja (x₂). Sisanya sebesar 83,6 % merupakan variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. disiplin kerja, kepemimpinan, insentif, lain – lain.

3.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	165,391	2	82,696	11,509	,000 ^a
Residual	754,488	106	7,186		
Total	919,880	108			

a. Predictors: (Constant), stres_kerja, pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Dari Tabel diatas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 11,509 dengan tingkat signifikan 0,000. Untuk tingkat keyakinan 95%, $df_1 = 2$, dan $df_2 = 106$ maka nilai F_{tabel} adalah 3.08. Oleh karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka kriterianya adalah H_1 Diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa pendidikan dan stres kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

3.3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Uji (T)

(Uji (t))

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,672	1,982		7,906	,000
Pendidikan	,130	,065	,193	1,990	,049
Stres Kerja	,202	,064	,306	3,147	,002

Sumber : data primer yang diolah (2018)

Nilai t_{tabel} dari penelitian diperoleh dengan melihat nilai $df = n-k = 108-3 = 105$ dengan signifikan 2-tailed sebesar 5 % diperoleh nilai 1,65950

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} variabel pendidikan (X_1) sebesar 1,9990 > 1,66 dan signifikan sebesar 0,000 (0,049 < 0,05). Hipotesis H_1 diterima maka pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
- Nilai t_{hitung} variabel stres kerja (X_2) sebesar 3,147 > 1,66 dan signifikan sebesar 0,002 < 0,05). Hipotesis H_2 diterima maka stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel pendidikan memiliki t_{hitung} sebesar 1,990 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,65950 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,990 > 1,65950) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.
- Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel stres kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,147 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,65950 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,147 > 1,65950) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan.

- Dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah sebesar 11,509 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,93 dengan sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel pendidikan (H_1) dan variabel stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah peneliti paparkan maka saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

- Bagi perusahaan, sebaiknya perusahaan meningkatkan pendidikan karyawan dan meninjau kembali posisi karyawan yang masih belum sesuai dengan pendidikan karyawan tersebut untuk menentukan posisi yang sesuai sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan disarankan untuk tidak memberikan tingkat pekerjaan yang tinggi agar karyawan tidak banyak mengalami depresi akan pekerjaan di perusahaan karena berdasarkan hasil penelitian ini diketahui stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
- Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi perpustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.
- Bagi penelitian atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
- Bagi Peneliti Selanjutnya, sebaiknya memasukkan variabel lain selain pendidikan dan stres kerja sebagai *predictor* variabel bagi kinerja karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi dan Kasus)*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. CV Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan (Analisis Kasus dan Pemecahannya)*. Mitra Wacana Media.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2015). *Prosedur Penelitian Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.