Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

PENGARUH PELATIHAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA MANDIRI AGUNG JAYA BANDAR UDARA SOEKARNO HATTA

Firli Yudo Syakirah[1], Irma Sari Octaviani[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
firliyudosyakirah81@gmail.com, dosen02479@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
Training, Work Stress,
Employee Performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.61

Abstract

The purpose of this research is to find out the influence of training and work stress on employee performance at PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Soekarno Hatta Airport both partially and simultaneously. The method used is the quantitative method. The sampling technique uses saturated sampling and 97 respondents were obtained in this study. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis test, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis test. The result of this study is that Training has a significant effect on employee performance with the linear regression equation Y = 25,740 + 0,231 X1, the correlation value of 0.236 means that the two variables have a low level of relationship. Work stress has a significant effect on employee performance with the linear regression equation Y = 20,911 + 0,356 X2, the correlation value of 0.390 means that the two variables have a low level of relationship. Training and work stress have a significant effect on employee performance with linear regression equation Y = 21,017 + 0.006X1 + 0,359X2. A correlation value of 0.390 means it has a low level of relationship. The determination coefficient value is 15.2% while the rest is 84.8% which is influenced by other factors. The hypothesis test obtained the value of F calculated > F table or (8,415 > 3,09). Thus, H0 was rejected by H3 to be accepted, which means that there is a significant influence on the simultaneous training and work stress on the performance of PT employees. Cipta Mandiri Agung Jaya Soekarno Hatta Airport.

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh seberapa besar kekayaan yang dimiliki, melainkan oleh peran penting dari departemen Sumber Daya Manusia

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

(SDM). Di zaman globalisasi saat ini, kemajuan perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia atau kualitas karyawan mereka, semakin banyak kualitas karyawan perusahaan, maka semakin kompetitif perusahaan dengan perusahaan lain. Karyawan adalah aset berharga yang perlu dipertimbangkan dan dipromosikan dengan benar, dan memastikan bahwa mereka memperhatikan semua rincian program sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan karyawan yang kompeten dan kompetitif.

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam menjalankan operasional setiap perusahaan. Oleh sebab itu, SDM menjadi komponen utama dalam memenuhi kebutuhan organisasi. Individu dengan talenta dan kinerja tinggi memberikan kontribusi signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Keberadaan SDM yang berkualitas memungkinkan perusahaan berkembang dan tetap eksis di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. (Vernandes et al., 2022).

PT. Cipta Mandiri Agung Jaya atau yang di singkat (CMAJ) merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang ketenagakerjaan khususnya dalam layanan pembersihan dan dukungan kantor. PT. Cipta Mandiri Agung Jaya merupakan perusahaan kerja yang bekerja sama dengan berbagai perusahaan, baik otoritas negara bagian maupun swasta. Salah satunya bekerja sama dengan instansi pemerintahan di area perkantoran Bandar Udara Soekarno Hatta.

Setiap instansi pemerintah dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya guna menghadapi berbagai tantangan yang ada secara menyeluruh. Hal ini dikarenakan lembaga publik memerlukan karyawan yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Melalui PT. Cipta Mandiri Agung Jaya, yang beroperasi di lingkungan perkantoran Bandar Udara Soekarno Hatta, instansi pemerintah mengharapkan kontribusi karyawan yang memiliki kinerja baik dalam mendukung pelaksanaan aktivitas operasional di lingkungan kerja. Karyawan yang menunjukkan kinerja unggul umumnya didukung oleh kualitas pekerjaan, rasa tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Pada aspek kualitas kerja, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas masih belum memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Selanjutnya, dari sisi kuantitas kerja, volume pekerjaan yang dihasilkan belum sejalan dengan prosedur dan target yang ditentukan. Pada indikator tanggung jawab, terlihat penurunan sikap dan kesadaran karyawan terhadap pentingnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja sama antarpegawai juga dinilai belum optimal, khususnya dalam menjalin kolaborasi lintas bagian. Sedangkan pada

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

aspek inisiatif, sebagian karyawan belum mampu menunjukkan kesadaran untuk memperbaiki kesalahan secara proaktif tanpa perlu teguran dari atasan.

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil kerja semata, melainkan juga dari tindakan dan perilaku individu yang berkontribusi terhadap pencapaian hasil tersebut. Oleh karena itu, pemahaman yang menyeluruh tentang kinerja mencakup evaluasi terhadap proses kerja dan hasil akhir, serta mencerminkan sejauh mana tindakan karyawan dapat dinilai sebagai bagian dari performa kerja yang produktif.

Berdasarkan pengamatan serta data internal yang dimiliki oleh PT. Cipta Mandiri Agung Jaya, telah diperoleh beberapa indikator penting yang dijadikan dasar dalam mengevaluasi kinerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta Tahun 2020-2023

No.	Indikator Kinerja	Tahun				Target yang Dicapai
		2020	2021	2022	2023	Ket
1.	Kualitas Kerja	86%	82%	80%	66%	100%
2.	Kuantitas Kerja	84%	81%	75%	72%	100%
3.	Tanggung Jawab	82%	83%	74%	70%	100%
4.	Kerjasama	85%	80%	71%	68%	100%
5.	Inisiatif	83%	83%	72%	72%	100%
Jumlah		**420%**	**409%**	**372%**	**348%**	**100%**
Rata – Rata		**84%**	**81,8%**	**74,4%**	**69,6%**	

Sumber : Data HRD PT. Cipta Mandiri Agung Jaya (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, terdapat lima indikator utama yang digunakan sebagai dasar dalam menilai kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya, Bandar Udara Soekarno Hatta. Data yang ditampilkan selama empat tahun terakhir, dari tahun 2020 hingga 2023, menunjukkan tren penurunan kinerja karyawan secara konsisten. Pada tahun 2020, rata-rata kinerja karyawan tercatat sebesar 84%. Nilai tersebut menurun menjadi 81,8% pada tahun 2021, lalu turun lagi menjadi 74,4% di tahun 2022, dan mencapai titik terendah sebesar 69,6% pada tahun 2023.

Penurunan yang berkelanjutan ini mencerminkan adanya masalah yang signifikan dalam aspek kinerja, sehingga perlu menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan. Hasil penilaian tersebut juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai standar

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

atau harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah evaluatif dan strategis untuk melakukan perbaikan kinerja. Perusahaan perlu lebih memperhatikan dan mengembangkan lima indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif, agar kinerja karyawan dapat meningkat dan selaras dengan tujuan organisasi. Upaya peningkatan ini juga diharapkan dapat diakomodasi serta diterima oleh seluruh karyawan secara menyeluruh.

Secara umum, pelatihan merupakan proses yang sistematis dan terstruktur untuk membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Pelatihan tidak hanya menjadi rutinitas kegiatan perusahaan, tetapi juga berfungsi sebagai fondasi dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kerja secara langsung.

Walaupun pelatihan memerlukan investasi waktu dan biaya, manfaat jangka panjangnya jauh lebih besar karena dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki visi jangka panjang akan menyadari pentingnya pelatihan sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM. Dengan pelatihan yang tepat, diharapkan karyawan mampu menjalankan tugas secara maksimal dan memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Adapun jenis pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya di lingkungan Bandar Udara Soekarno Hatta adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jenis Pelatihan Berbagai Divisi PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta

No.	Divisi	Jenis Pelatihan	Sesuai	Tidak Sesuai
1.	Security	TPTKP (Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara)	✓	
2.	Receptionis	Pelayanan Prima	✓	
3.	Cleaning service	Building Maintance		✓
4.	Parking	Teknik pengaturan dan pengendalian Parking		✓
5.	GRO (Guest Relation Officer)	Customer Service		✓
6.	Engginering	Control and Systems Engineering	✓	

Sumber : Data HRD PT. Cipta Mandiri Agung Jaya (2024)

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, jenis pelatihan yang ada di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta menunjukan bahwa belum memenuhi jenis pelatihan yang dilakukan. Pada divisi Security (TPTKP), Receptionis (Pelayanan Prima), Engginering (*Control and Systems Enggeneering*), pelatihan ini sesuai dengan teori dan praktik kerja. Sedangkan divisi yang mengalami ketidaksesuaian pelatihan, yaitu Cleaning Service (*Building Maintenance*), Parking (Teknik Pengaturan dan Pengendalian Parking), serta GRO (*Customer Service*). Ketidaksesuaian ini umumnya terjadi karena pelatihan yang diberikan hanya dalam bentuk teori, tanpa dilengkapi praktik langsung di lapangan.

Tabel 1.3
Data Jumlah Peserta Pelatihan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta (Periode Tahun 2021-2023)

No.	Divisi	Jumlah peserta			Total Karyawan
		2021	2022	2023	
1.	Security	30	25	19	97
2.	Receptionis	7	5	4	97
3.	Cleaning service	28	22	16	97
4.	Parking	9	6	4	97
5.	GRO (Guest Relation Officer)	10	7	5	97
6.	Engginering	13	9	7	97
Total		**97**	**74**	**55**	

Sumber : Data HRD PT. Cipta Mandiri Agung Jaya (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3, terlihat bahwa jumlah peserta pelatihan dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami penurunan. Pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta mencakup berbagai divisi, seperti Security, Resepsionis, Cleaning Service, Parking, GRO, dan Engineering. Menurunnya intensitas pelatihan ini berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, karena pelatihan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

Selain pelatihan, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan saat menjalankan

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

tugas yang diberikan oleh atasan. Jika dibiarkan secara terus-menerus, stres kerja dapat mengganggu proses penyelesaian tugas dan berdampak buruk tidak hanya pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan instansi (Buulolo et al., 2021). Hasil pengukuran stres kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Faktor Penyebab Stres Kerja PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta

No.	Pertanyaan	Jumlah Responden				Jumlah Skor
		Ya	Persentase %	Tidak	Persentase %	
1.	Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya	14	29,17%	34	70,83%	48
2.	Saya merasa beban kerja yang saya terima tidak seimbang atau tidak proporsional dibandingkan dengan rekan kerja lainnya	40	83,33%	8	16,67%	48
3.	Terdapat persepsi bahwa sikap pimpinan belum menunjukkan perlakuan yang adil terhadap seluruh karyawan	44	91,67%	4	8,33%	48
4.	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan kondisi dalam perusahaan relative kondusif	19	39,58%	29	60,42%	48
5.	Saya merasa ketidaksesuaian atas pekerjaan dengan adanya peran struktur organisasi	16	33,33%	32	66,67%	48
6.	Saya merasa ketegangan karena pekerjaan yang selalu diawasi oleh atasan	36	75%	12	25%	48
7.	Tempat kerja memberikan keleluasaan yang cukup bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya secara optimal	12	25%	36	75%	48
8.	Tingkat keamanan di lingkungan kerja telah menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan dalam bekerja	7	14,58%	41	85,42%	48
9.	Saya memiliki cukup peluang untuk mendapatkan promosi jabatan	26	54,17%	22	45,83%	48
10.	Bidang pekerjaan saya saat ini masih kurang cocok dengan karakteristik saya	36	75%	12	25%	48

Sumber: Hasil Pra Survey PT. Cipta Mandiri Agung Jaya (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4, diketahui bahwa hasil pra-survey menunjukkan tekanan kerja pada karyawan disebabkan oleh ketidakadilan dalam pembagian beban kerja serta sikap pimpinan yang dianggap kurang adil. Stres akibat faktor- faktor tersebut berpotensi

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

memberikan dampak negatif terhadap kondisi mental dan fisik karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja serta mengganggu hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan sistem kerja yang adil, terbuka, dan mendukung guna meminimalisir tekanan kerja tersebut. PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta telah berupaya meningkatkan kinerja perusahaan melalui penerapan kebijakan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan aktual karyawan.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel (X) mempengaruhi variabel lain (Y). pada populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan dengan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih,” kata Sugiyono (Engkus, 2019).

2. Populasi

Populasi, menurut Sugiyono (Jasmalinda, 2021), adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. Penelitian ini melibatkan 97 karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta.

3. Sampel

Jumlah populasi dan karakteristiknya termasuk sampel, menurut Sugiyono (Jasmalinda, 2021). Penulis menggunakan sampling jenuh (sensus), menurut Sugiyono (Surito et al. 2019), yang digunakan untuk mengambil sampel dari semua anggota populasi. Oleh karena itu, sampel penelitian di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta berjumlah 97 orang.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka dan penyebaran angket atau kuisioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear

Uji regresi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Dalam konteks penelitian ini, variabel yang dimaksud adalah Pelatihan (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25, dan hasil pengolahan data ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.017	4.262		4.932	.000
	Pelatihan (X1)	-.006	.118	-.006	-.047	.962
	Stres Kerja X2)	.359	.110	.393	3.264	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Nilai konstanta sebesar 21,017 menunjukkan bahwa apabila variabel pelatihan (X_1) dan stres kerja (X_2) tidak diperhitungkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai dasar sebesar 21,017 poin.
b. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,006 mengindikasikan bahwa, dengan asumsi tidak ada perubahan pada variabel stres kerja (X_2), setiap peningkatan satu satuan pada pelatihan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,006 poin.
c. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,359 menunjukkan bahwa, jika variabel pelatihan (X_1) tetap atau tidak berubah, maka setiap peningkatan satu satuan pada stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,359 poin.

2. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Berikut ini adalah hasil dari proses pengolahan data:

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.6
Hasil Pengujian Koefesien Korelasi Secara Persial Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pewawai (Y)

Correlations

		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.236*
	Sig. (2-tailed)		.020
	N	97	97
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.236*	1
	Sig. (2-tailed)	.020	
	N	97	97

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 1.6, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,236. Nilai ini termasuk dalam rentang interpretasi 0,20 hingga 0,399, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tergolong rendah.

Tabel 1.7
Hasil Pengujian Koefesien Korelasi Secara Persial Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pewawai (Y)

Correlations

		Stres Kerja X2)	Kinerja Karyawan
Stres Kerja X2)	Pearson Correlation	1	.390**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	97	97
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.390**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	97	97

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada Tabel 1.7, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,390. Nilai ini berada dalam rentang interpretasi 0,20 hingga 0,399, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tergolong rendah.

Tabel 1.8
Hasil Pengujian Koefesien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pewawai (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.390[a]	.152	.134	5.413

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 1.8, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,390. Nilai tersebut berada dalam rentang interpretasi 0,20 hingga 0,399, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki tingkat hubungan yang rendah terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Uji Hipotesis

Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

A. Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam penelitian ini, digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), dan pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel berdasarkan kriteria berikut:

a. Jika t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan.
b. Jika t-hitung < t-tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan.

Nilai t-tabel ditentukan dengan rumus: t-tabel = t (α; df)

Dengan:

$\alpha = 0,05$ (taraf signifikansi 5%)

df = n – 3 = 97 – 3 = 94

Maka diperoleh t-tabel = 1,986

Kriteria pengujian tambahan:

Hasil dikatakan signifikan jika t-hitung > t-tabel atau p-value < 0,05.

a) Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

H_0: $\beta_1 = 0$ → Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan

H_1: $\beta_1 \neq 0$ → Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 disajikan sebagai berikut:

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Tabel 1.9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X1)
Terhadap Kinerja Pewawai (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.740	4.207		6.118	.000
	Pelatihan (X1)	.231	.098	.236	2.368	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 1.9, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,368, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 0,200 (2,368 > 1,986). Selain itu, nilai p-value sebesar 1,986 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (0,020 < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta.

b) Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

H_0: $\beta_1 = 0$ → Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H_1: $\beta_1 \neq 0$ → Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.10
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stress Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pewawai (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.911	3.605		5.800	.000
	Stres Kerja X2)	.356	.086	.390	4.124	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 1.10, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,124 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 0,200 (4,124 > 0,200). Selain itu, nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (0,000 <

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

0,05). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta.

B. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel pelatihan (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji F (uji simultan) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

a. Jika Fhitung < Ftabel, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak
b. Jika Fhitung > Ftabel, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima

Nilai Ftabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) dengan rumus df = n – k – 1, di mana:

n = jumlah sampel (97)
k = jumlah variabel independen (2)

Maka diperoleh df = 97 – 2 – 1 = 94, sehingga nilai Ftabel = 3,09

Kriteria signifikansi tambahan : Uji dianggap signifikan apabila Fhitung > Ftabel atau p-value < 0,05

Rumus Hipotesis Uji F (Simultan):

H_0: $\beta_{1,2} = 0$ → Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

H_3: $\beta_{1,2} \neq 0$ → Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 1.11
Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pewawai (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.099	2	246.549	8.415	.000[b]
	Residual	2754.015	94	29.298		
	Total	3247.113	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja X2), Pelatihan (X1)

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.29, diperoleh nilai Fhitung sebesar 8,415 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,09 (8,415 > 3,09). Selain itu, nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan Y = 25,740 + 0,231X_1, yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,236 mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel termasuk dalam kategori rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,056 menunjukkan bahwa kontribusi pelatihan terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 5,6%, sedangkan sisanya 94,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan t-hitung (2,368) > t- tabel (0,200), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno-Hatta.

Hasil regresi sederhana menunjukkan persamaan Y = 20,911 + 0,356X_2, yang menyatakan bahwa variabel stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,390 menunjukkan hubungan yang rendah antara stres kerja dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,152 mengindikasikan bahwa stres kerja memberikan pengaruh sebesar 15,2%, sedangkan 84,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil uji t menunjukkan t-hitung (4,124) > t-tabel (0,200), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno-Hatta.

Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan Y = 21,017 + 0,006X_1 + 0,359X_2. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Nilai koefisien korelasi sebesar 0,390 menunjukkan hubungan rendah antara kedua variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Koefisien determinasi sebesar 0,152 menunjukkan kontribusi simultan sebesar 15,2%, sedangkan 84,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung (8,415) > Ftabel (3,09), maka H_0 ditolak dan H_3

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 401-415
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

diterima. Dengan demikian, pelatihan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno-Hatta.

DAFTAR PUSTAKA

Cahyadi, Nur, Fachrurazi, Fitria Palupi, Rullyana Mamengko, and Ita Nurcolifah. 2022. Pengantar Manajemen. Batam: CV. REY MEDIA GRAFIKA.

Candana, Dori, Hapzi Ali, and Zefriyenni. 2024. Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan. edited by H. Ali. Padang: CV. Ghita Lentera.

fachrrurazi, Dhiana Ekowati, Yoeliastuti, Sri Rusiyati, Haryati Kamisi, Nurkadarwati, Adrianto, Dewi Lubis, khasanah, and Rahmat Hidayat. 2022. Pengatar Manajemen. edited by P. Cahyono. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.

Fadli, Roni. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Perusahaan. Tangerang Selatan: PT. Mediatama Digital Cendikia.

Genarsih, Tunjung, and Urip Tisngati. 2024. Konsep Dasar Dan Analisis Statistika Penelitian. Yogyakarta: Zahir publisher.

Hadiningrat, June, Rustandi, Piter Tiong, Santi Dewi, Abdul Samad, Yuni Pratikno, Rukun Santoso, Zahara Rony, Abdullah Hehamahua, Dominica Afiat, Ingot Ismail, Abdul Ghofar, Sukemi Kadiman, and isroil samihardjo. 2023. Manajemen Pelatihan. edited by F. Sukmawati. Sukoharjo: Pradina Pustaka.

Herwina, Wiwin. 2021. Analisis Model-Model Pelatihan. edited by B. Cendekia. Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia.

Rifkhan. 2023. Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner. edited by Abdul. Indramayu: CV. Adanu Abimata.

Supriadi, Iman. 2019. Riset Akuntasi Perilaku. edited by K. Ummatin. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.

Tahir, Rusdin, Muhammad Iswahyudi, Made Ariasih, Firdaus, Victor Bahroto, Ervina Waty, Hendra Syahputra, Samaun Raharja, Amjad Salong, Nur Ambulani, Ferdinand Leuwol, Rinawati, and Adrianus Trigunadi. 2023. Buku Ajar Pengantar Manajemen. edited by Efrita and Sefriano. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Zainal, Henni, and Andi Ashar. 2023. Stres Kerja. edited by Efitra. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Abid, Muhamad, and Abdul Rahman Safiih. 2023. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Cabang BCA KCU Thamrin." Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) 3 (2) 409.

Ayu Wardani, Karina, and Kasmari. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Nuclear Coating Fabric)." Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Mei 9 (9) 575–83.

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Ayu, A., & Hikmah, H. (2024). Pengaruh pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia. Jurnal Bina Manajemen, 12(2), 120-133.

Buulolo, Festinahati, Paskalis Dakhi, and Erasma F. Zalogo. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan." Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan 4(2):191–202.

Farisi, Salman, and Taufik M. Lesmana. 2022. "Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan dan Motivasi Pada Dinas dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara." Seminar Nasional Multidisplin Ilmu 3(1):124–34.

Haslindah, A., Andrie, A., & Agustiadi, I. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt Maruki International Indonesia. ILTEK: Jurnal Teknologi, 17(01), 1-5.

Idrus, Nurmal, Suhairi, and Nurfahmi. 2022. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng." Jurnal Ilmiah METANSI" Manajemen Dan Akuntansi" 5(1):71–78.

Maghfirah, Nurul. 2023. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan." Jurnal Doktor Manajemen 6(2):127–36.

Pratiwi, Dyah, Achmad Fauzi, Berliana Febrianti, Diana Noviyanti, Evi Permatasari, and Nurul Rahmah. 2023. "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)." Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi 4(3):561–70. doi:10.31933/jemsi.v4i3.

Purba, Banes C. V, Surya Pergas, Sutrisno Dedi, and Melkyory Andronicus. 2019. "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA, TBK MEDAN." Wahana Inovasi 8(1):1–8.

Rahman, Saepul A. A., Hendra A. Saputro, and Fanji Fanji Wijaya. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu." JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi) 9(4):1455–63. doi:10.35870/jemsi.v9i4.1359.