

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SKS BIMA

Muhammad Fauzi¹, Firmansyah Kusumayadi²
Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2}
Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima
Email: muhammadfauzimahapeta@gmail.com¹⁾ firmanayah90.stiebima@gmail.com²⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada CV.SKS Bima, Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV.SKS Bima, Penempatan kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja karyawan pada CV.SKS Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Populasi dalam penelitian seluruh karyawan pada CV.SKS Bima sebanyak 80 karyawan yang terdiri dari 1 orang Manager, 2 orang Supervisor, 16 orang Admin, 20 orang Delivery, 12 orang Bagian Gudang, 29 orang Sales. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan sebagai responden berjumlah 80 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuisisioner, studi pustaka. Tekhnik analisis data menggunakan uji validalitas, uji reabilitas, Uji Asumsi klasik, regresi linear berganda, Koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t , dan uji f . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. SKS Bima, Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. SKS Bima, Penempatan kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. SKS Bima.

Kata kunci : *Penempatan kerja, kinerja karyawan, stress kerja*

Abstract

This study aims to determine the partial significant effect of work placement on employee performance at CV. SKS Bima, work stress partially significant effect on employee performance at CV. SKS Bima, work placement and work stress have a simultaneous effect on employee performance at CV. SKS Bima. . The instrument in this study used a questionnaire with a Likert scale measurement. The population in the study of all employees at CV.SKS Bima as many as 80 employees consisting of 1 Manager, 2 Supervisors, 16 Admins, 20 Delivery people, 12 Warehouse Sections, 29 Sales people. The sample in this study were employees as respondents amounted to 80 people using saturated sampling. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, literature study. The data analysis technique used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test, and f test. The results of the study indicate that work placement has a partial effect on employee performance at CV. SKS Bima, Job stress has no effect on employee performance at CV. SKS Bima, work placement and work stress have a simultaneous effect on employee performance at CV. SKS Bima.

Keywords: *work placement, employee performance, job stress*

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi/perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi/perusahaan membutuhkan orang-orang yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, maka dari itu di dalam sebuah organisasi/perusahaan, sumber daya manusia merupakan *asset* terpenting yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia yang dapat berkontribusi untuk perusahaan merupakan karyawan yang berprestasi, berkompeten tinggi, dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu mengikuti prosedur sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Dewi & Wibawa,2016). Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Oktaviani & Darmo,2016).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak optimal, salah satunya, yaitu penempatan kerja yang tidak sesuai. Terkadang perusahaan tidak memperhatikan faktor-faktor penempatan karyawan tetapi mereka berfikir bahwa perusahaan membutuhkan karyawan, maka perusahaan merekrut tanpa memperhatikan faktor-faktor yang dijadikan bahan pertimbangan untuk penempatan nantinya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak optimal yaitu, stres kerja. Jika stres meningkat maka kinerja seseorang akan menurun dan sebaliknya, jika stres menurun maka kinerja seseorang akan meningkat. Tingkat stres yang rendah dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

CV. SKS (Senon Ken Seril) Bima adalah perusahaan distribusi yang berdiri sejak tahun 2013, sebagai salah satu perusahaan distribusi di Indonesia tepatnya di Kota Bima NTB, CV. SKS Bima melayani dan membantu berbagai pelanggan dengan berbagai macam produk dan layanan. Sehubungan dengan kebijakan penempatan kerja karyawan CV. SKS Bima terlihat kurang efektif, dimana atasan menempatkan para karyawan pada pekerjaan tertentu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan tidak di dukung oleh kemampuan yang memadai menyebabkan kurang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Fenomena ini tidak dapat dipungkiri sebagai penyebab rendahnya kinerja karyawan. Beberapa karyawan memiliki keterampilan yang cukup tinggi namun karena penempatan karyawan pada tugas tertentu yang tidak relevan dengan keterampilan yang dimilikinya, mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Menurut Gomes (2013) Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatannya, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu penempatan kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV.SKS Bima.

Faktor lain yang dianggap turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, karena keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola tingkat stres karyawan. Menurut Mangkunegara (2015:142) mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terkait penempatan kerja yang kurang sesuai dengan kualifikasi pendidikan, kurang sesuai dengan keterampilan atau keahlian masing-masing. Sehubungan dengan stres kerja karyawan CV.SKS Bima terlihat cukup membebani karyawan, karna karyawan merasa tertekan dengan tugas yang bertambah, pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, serta adanya tuntutan psikologi terhadap pekerjaan menyebabkan karyawan stres menghadapi

pekerjaanya, sehingga dapat berdampak pada kinerja individual yang belum maksimal. Oleh karena itu, stres kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan CV.SKS Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penempatan Kerja

Penempatan adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan/pengetahuannya atau kata lain proses mengetahui karakter atau syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Tohardi dan Priansa (2016:125). Adapun menurut Trisnawati (2019) penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh seorang pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Bahari (2019) mengemukakan bahwa penempatan adalah proses penempatan karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan, Rendahnya kinerja karyawan diduga ada hubungannya dengan penempatan kerja karyawan yang kurang tepat. Khan (2014) menyatakan bahwa penempatan yang baik bagi karyawan akan meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Oleh karena itu penempatan kerja karyawan yang tepat akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut Marihot T.E Hariandja (2013:92), Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan pekerjaan.

Menurut (Tigor, 2011) adapun indikator penempatan kerja adalah sebagai berikut; (a) Pendidikan adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan melalui jalur pendidikan tertentu yang bersifat formal, diukur dari persepsi atau penilaian karyawan terhadap kesesuaian penempatan dengan latar belakang pendidikannya; (b) Keterampilan diukur dari persepsi atau penilaian karyawan terhadap kesesuaian penempatan dengan keterampilan kerjanya; (c) Pengalaman diukur dari persepsi atau penilaian karyawan terhadap kesesuaian penempatan dengan pengalaman kerja.

2. Stres Kerja

Stres kerja diidentifikasikan sebagai reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa individu diluar batas kemampuannya. Kondisi tersebut menjadi pengganggu karyawan tunadaksa dalam melakukan pekerjaannya sehingga muncul adanya perasaan stres kerja. Fahmi (dalam Steve & Prasetyo, 2020:79). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Rivai dan Sagala (2013).

Menurut Morhead & Griffin (Prisillya & Angeliq, 2020); Stres kerja adalah respon karyawan saat bekerja dimana seseorang merasakan rangsangan tuntutan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan dari pada yang seharusnya dirasakan kepada orang tersebut. Menurut Landi (Cahyadi & Prastiani, 2020) Stres kerja adalah tidak seimbangnya keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Beberapa faktor stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebuah situasi yang dapat menimbulkan adanya ketidak seimbangan antara fisik dengan psikis yang dapat berdampak pada emosi, cara bernalar, dan juga kondisi seorang pekerja. Masalah stres kerja dalam organisasi menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi dalam pekerjaan. Akibat stres kerja dapat mengakibatkan beberapa gejala stres seperti, mudah marah, emosi tidak stabil, sikap tidak mau terlibat, dan lainnya yang tentu mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Rivai (Poniasih & Dewi 2015). Menurut Rivai (2014:110), indikator stres kerja adalah sebagai berikut: (a) wewenang dan tanggung jawab, suatu pekerjaan yang wajib dikerjakan atau ditentukan untuk dilakukan karena pekerjaan tersebut telah menjadi tanggung jawab dirinya. (b) Tekanan kerja, dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Meliputi : tekanan akibat bekerja, maupun tekanan terhadap pimpinan. (c) Beban kerja, frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu . Meliputi : beban kerja yang berlebihan dan jadwal kerja.

3. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:172), Berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Tagor (2014:74), Kinerja adalah kualitas atau kuantitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, Standar Operasional Prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229), kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9), kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang yang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2016:260) terdapat indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut: (a) Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. (b) Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. (c) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV.SKS Bima. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Assosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Sugiyono, (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV.SKS Bima sebanyak 80 karyawan yang terdiri dari 1 orang Manager, 2 orang Supervisor, 16 orang Admin, 20 orang Delivery, 12 orang Bagian Gudang, 29 orang Sales. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah mengambil sampel karyawan sebagai responden berjumlah 80 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, angket atau kuisisioner, observasi dan wawancara dan analisis data menggunakan uji validalitas, uji reabilitas, uji

normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t , dan uji f dengan menggunakan bantuan spss versi 22 for windows.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Validitas

No	Variabel	R Hitung	Batasan	Keterangan
1	X1.1	0,760	0,300	VALID
2	X2.1	0,616	0,300	VALID
3	X3.1	0,601	0,300	VALID
4	X4.1	0,638	0,300	VALID
5	X5.1	0,591	0,300	VALID
6	X6.1	0,684	0,300	VALID
TOTAL		1,000	0,300	VALID

Sumber : data diolah, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel Stres Kerja (X2)

No	Variabel	R Hitung	Batasan	Keterangan
1	X2.1	0,397	0,300	VALID
2	X2.2	0,581	0,300	VALID
3	X2.3	0,516	0,300	VALID
4	X2.4	0,588	0,300	VALID
5	X2.5	0,746	0,300	VALID
6	X2.6	0,673	0,300	VALID
TOTAL		1,000	0,300	VALID

Sumber : data diolah, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Varibel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	R Hitung	Batasan	Keterangan
1	Y1	0,482	0,300	VALID
2	Y2	0,756	0,300	VALID
3	Y3	0,554	0,300	VALID
4	Y4	0,535	0,300	VALID
5	Y5	0,680	0,300	VALID
6	Y6	0,621	0,300	VALID
TOTAL		1,000	0,300	VALID

Sumber : data diolah,2022

Hasil uji validitas variabel Penempatan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada tabel 1,2,3 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien pada setiap item pernyataan > 0,300 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Penempatan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah “**valid**”

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0,718	0,600	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,621	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,642	0,600	Reliabel

Sumber : data diolah, 2022

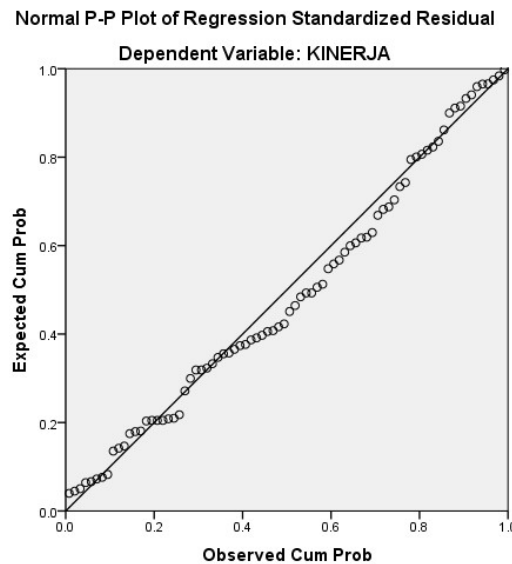
Berdasarkan hasil analisis tabel 4 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada setiap variabel dinyatakan **“reliabel”** karna nilai cronbach alpha (a) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian analisis grafik P-Plot Normalitas dan uji kolmogorov-smirnov. berikut hasil penyajian normalitas :

Gambar.1 P-Plot Normalitas



Sumber : data diolah, 2022

Suatu dikatakan berdistribusi normal jika lingkaran plot mengikuti garis diagonal. hasil pengujian yang dilakukan terlihat bahwa grafik P-plot menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa ini memenuhi syarat normalitas.

Tabel.5 Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardize d Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.698
Asymp. Sig. (2-tailed)	.715

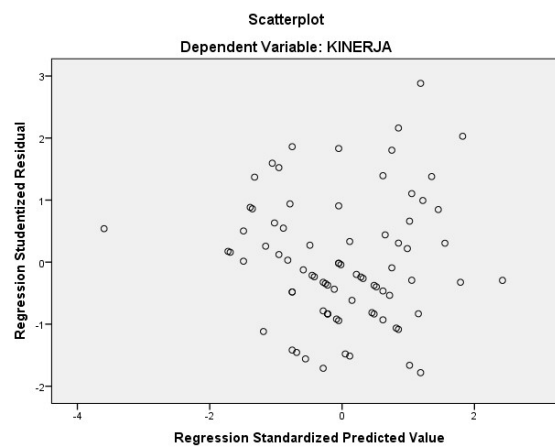
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : data diolah 2022

Bedasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,715, artinya terdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. uji Heterokedastisitas



Sumber : diolah, 2022

Suatu data dikatakan terjadi residual apabila lingkaran tidak menyebar secara merata pada grafik Scatterplot. Hasil uji Heteroskedastisitas pada gambar diatas menggunakan metode grafik. hasil tersebut mengatakan bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara merata diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 PENEMPATAN	.756	1.323
STRES	.756	1.323

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS pada tabel 6 diatas, uji multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikonearitas pada model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.637

- a. Predictors: (Constant), Stres, Penempatan
- b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan uji Autokorelasi nilai du di cari pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson. Nilai k (2) dan N 80 dengan signifikansi 5%. Nilai du (1.6882) < durbin-watson (1.637) < 4-du (2,80) artinya tidak ada gejala autokorelasi.

3. UJI STATISTIK

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.585	2.241		6.953	.000
1 PENEMPATAN	.530	.091	.638	5.853	.000
STRES	-.241	.095	-.276	-2.535	.013

- a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah, 2022

Dari tabel diatas, dapat dijabarkan persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 15.585 + 0,530X_1 - 0,241X_2$$

Berdasarkan output SPSS maka :

- a. Konstanta sebesar 15.585, artinya jika variabel penempatan kerja dan stres kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan pada CV. SKS Bima nilainya sebesar 15.585.
- b. Koefisien regresi variabel penempatan kerja sebesar 0,530, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan penempatan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan pada CV. SKS Bima akan mengalami peningkatan sebesar 0,530.
- c. Koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,241, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan stres kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan CV. SKS Bima mengalami penurunan sebesar -0,241.

2. Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 9. Koefisien Korelasi berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	.556 ^a	.309	.291	2.18094	1.637
---	-------------------	------	------	---------	-------

a. Predictors: (Constant), STRES, PENEMPATAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,556. hasil tersebut menunjukkan keeratan variabel penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. SKS Bima secara bersama-sama. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 10. Pembeding Tingkat hubungan

Interval Korelasi	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyanto (2016)

Penempata kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,556 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang. dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,556 yang berarti tingkat hubungan antara variabel penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. SKS Bima memiliki tingkat hubungan yang **sedang**.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 ^a	.309	.291	2.18094	1.637

a. Predictors: (Constant), STRES, PENEMPATAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,309 yang berarti bahwa pengaruh penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. SKS Bima sebesar 30,9%. 30,9% - 100% sisanya 60,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji T

Tabel 12. Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.585	2.241		6.953	.000

PENEMPATAN	.530	.091	.638	5.853	.000
STRES	-.241	.095	-.276	-2.535	.013

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : diolah, 2022

T tabel = $(\alpha / 2 : n - k - 1) = (0,025 : 77) = 1.994$

H1 : Terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.SKS Bima .

Dari hasil analisis pada tabel 11 diatas, diperoleh t hitung sebesar 5.853 lebih besar dari t tabel yaitu 1.994 atau $5.853 > 1.994$. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. SKS Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H1 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mansur (2017), yang menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Heri Murtiyoko (2021), menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.SKS Bima

Dari hasil analisis pada tabel 11 diatas, diperoleh t hitung sebesar -2.535. t hitung sebesar -2.535 sedangkan t tabel sebesar 1.994. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,013 < 0,05$ yang berarti variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. SKS Bima. Tanda negatif pada nilai t hitung -2.535 menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik, artinya jika stres kerja tinggi maka kinerja karyawan rendah, begitupun sebaliknya, jika stres kerja rendah maka kinerja karyawan tinggi. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H2 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mansur (2017), yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Vira Sari Putri dan Fetty Poerwita Sary (2020) juga menunjukan hal yang sama bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Uji f

Tabel 13. Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	163.737	2	81.868	17.212	.000 ^b
Residual	366.251	77	4.757		
Total	529.988	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Stres Kerja

Sumber : data diolah, 2022

F tabel = $(k : n - k) = (2 : 78) = 3.11$

H3 : terdapat pengaruh simultan penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.SKS Bima.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 12 diketahui bahwa $f_{hitung} 17.212 > f_{tabel} 3.11$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan stres kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. SKS Bima. sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H3 diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. SKS Bima dengan arah positif, maka jika ada perbaikan pada penempatan kerja maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. SKS Bima.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. SKS Bima dengan arah negatif, jika stres kerja tinggi maka akan memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan pada CV. SKS Bima.
3. Penempatan kerja dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. SKS Bima dengan arah positif, maka jika ada perbaikan pada penempatan dan stres kerja maka akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan pada CV. SKS Bima.

Saran

1. CV. SKS Bima harus lebih memperhatikan penempatan kerja yang diberikan kepada karyawan karena mengingat penempatan kerja yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan untuk mempertahankan kebijakan yang terkait dengan penempatan kerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai hal, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan dimasa yang akan datang.
2. Dalam usaha menurunkan tingkat stres kerja karyawan, CV. SKS Bima hendaknya lebih memperhatikan beban pekerjaan setiap karyawan agar tidak berlebihan dengan cara memberikan beban pekerjaan yang sama atau sesuai dengan porsi masing – masing dari tiap – tiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mansur. (2017). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Mirai Management*, Volume 2, No.2, 338-360
- Putri S. V. & Sary P, F. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi*. *JMM Online*, Volume 4, No.2, 195-205
- Jayanti R. & Maulidina. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan*. *Jurnal Bisnis Administrasi*, Volume 04, Nomor 01, 62-72
- Purba dkk. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan*. *Wahana Inovasi*, Volume 8, No.1, 1-8
- Namira, L. (2019). *Pengaruh penempatan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan*. (Universitas Pembangunan Panca Budi medan)
- Sinaga M. T. & Sunardi. HP. (2013). *Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bardie Puritama*. *jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 13, No.2 77-90