

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN SUKOHARJO DISAAT
PANDEMI COVID-19**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

NADYA PRAMESTHI AYU HAPSARI

B100180219

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN SUKOHARJO DISAAT PANDEMI
COVID-19**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

NADYA PRAMESTHI AYU HAPSARI

B100180219

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Imron Rosyadi', written over a faint, light-colored signature line.

Imron Rosyadi, S.E., M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN SUKOHARJO DISAAT
PANDEMI COVID-19

Oleh :

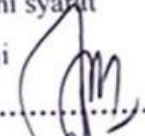
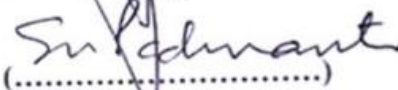

NADYA PRAMESTI AYU HAPSARI
B100180219

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal : 1 Agustus 2022

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

1. Imron Rosyadi, S.E., M.Si. (.....)
(Ketua Dewan Penguji) 
2. Sri Padmanty, S.E., M.B.A. (.....)
(Anggota I Dewan Penguji) 
3. Dra. Wafiatun Mukharomah, M.M (.....)
(Anggota II Dewan Penguji) 

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Prof. Dr. Anik Azis Setyawan, S.E., M.Si
NIDN. 0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 Juli 2022

Penulis



Nadva Pramesthi Ayu Hapsari
B100180219

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SUKOHARJO DISAAT PANDEMI COVID-19

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan disaat pandemi covid-19. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo dengan jumlah sampel yang diperoleh sebesar 58 data sampel yang diperoleh melalui rumus Slovin. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta, bawah pengalaman kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : pengalaman kerja, stress kerja, kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work experience and work stress on employee performance. This research is a type of quantitative research during the covid -19 pandemic. The object of this research is the employees of the Office of Education and Culture of Sukoharjo Regency with the number of samples obtained by 58 sample data obtained through the Slovin formula. The research hypothesis was tested using a Statistical Product and Service Solutions (SPSS). The results show that work experience and work stress have a positive and significant effect on employee performance. And, under work experience and work stress have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: work experience, work stress, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Wabah pandemi Covid-19 yang belum usai membuat perusahaan dan instansi pemerintah memberlakukan *work from home* dan *work from office* terbatas. Pemberlakuan *work from home* dan *work from office* terbatas ini berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan. Penurunan kualitas kerja karyawan dikarenakan selama masa pandemi Covid-19 karyawan cenderung mengalami stress kerja (Purnomo et al., 2021). Karyawan yang mengalami stress kerja akan tidak fokus terhadap pekerjaannya dan cenderung memilih untuk mencari cara

untuk mengembalikan kondisi emosionalnya terlebih dahulu sebelum akhirnya melakukan pekerjaannya (Shobe, 2018a). Mengingat karyawan harus melakukan adaptasi dan penyesuaian terhadap sistem kerja baru.

Kondisi *work from home* yang menuntut karyawan harus mampu menggunakan teknologi dalam menunjang pekerjaannya pun menjadi masalah baru bagi karyawan yang telah lanjut usia. Mengingat orang-orang yang berusia lanjut cenderung kesulitan untuk menggunakan perangkat teknologi (Anjani & Wirawati, 2018). Selain itu, karyawan yang berusia lanjut juga sulit dalam mempelajari hal baru (Aprilyanti, 2017). Sehingga hal ini turut serta mempengaruhi kinerja dari karyawan yang berusia lanjut.

Meskipun karyawan yang berusia lanjut cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih dibandingkan karyawan yang masih muda. Selain itu, karyawan yang memiliki pengalaman kerja banyak cenderung mampu untuk menyelesaikan dan memitigasi masalah kerja yang sedang dan akan dihadapi (Pitriyani & Halim, 2020). Sehingga karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja dirasa mampu untuk mempertahankan kinerjanya, mengingat telah banyak permasalahan yang dialami dan dipecahkan oleh mereka (Suriani & Kusumayadi, 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Efendi & Winenriandhika, 2021; Fanulene et al., 2022; Wirawan et al., 2019). Namun, terdapat penelitian lain yang menemukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Bili et al., 2018). Penelitian terkait dengan pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Khaidir & Sugiati, 2016; Umniyuda & Gilang, 2019). Penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Sandiartha & Suwandana, 2020).

Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo selaku instansi yang bertugas sebagai penanggungjawab pelaksana pelayanan pendidikan di Kabupaten Sukoharjo dituntut untuk dapat meningkatkan atau minimal mempertahankan kinerjanya dalam memberikan pelayanan pendidikan, meskipun

dimasa pandemi. Namun, kondisi instansi yang didominasi oleh karyawan yang berusia lanjut dan tuntutan untuk bekerja secara online menjadi tantangan tersendiri. Keharusan untuk beradaptasi dengan sistem kerja baru tak jarang turut berkontribusi pada peningkatan stress kerja karyawan.

2. METODE

Jenis penelitian ini ialah kuantitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh pengalaman kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Sugiyono (2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo yang sejumlah 138 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi, yang mana terdiri dari beberapa anggota populasi yang akan di teliti Ferdinad (2014). Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2011). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

N = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi (Sebanyak 201)

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{138}{1 + 138(0,1)^2}$$

$$n = \frac{138}{2,38} = 57,983$$

Disesuaikan atau dibulatkan menjadi 58 responden.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 58 orang atau sekitar 42,02% dari seluruh total karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh dan dikumpulkan melalui sumber data secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), secara khusus data primer dikumpulkan peneliti untk menjawab pertanyaan dalam penelitian (Sekar dan Bougie, 2017:130). Sumber data diperoleh dari penyebaran kuisisioner penelitian kepada responden yang akan diteliti yaitu karyawan yang bekerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo.

Dalam memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data penelitian lapangan (langsung), dimana penulis melakukan penelitian dengan cara langsung ke lapangan dimana objek penelitian yang dituju. Dalam penelitian lapangan tersebut pembuat

melakukannya dengan cara yaitu Angket: Penulis membuat angket atau daftar pertanyaan selanjutnya disebarakan ke seluruh responden yang diteliti. Penulis mengumpulkan data dengan melaksanakan penyebaran kuesioner dengan cara skala likert. Skala likert bisa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi, seseorang ataupun banyak orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dengan skala likert. Selanjutnya indikator itu dipakai untuk titik tolak menyusun item-item instrument berupa pertanyaan ataupun pernyataan. Adapun alternatif jawaban menggunakan skala likert yaitu memberi skor (nilai) pada masing-masing jawaban pernyataan alternatif (Riduwan, 2008):

- 1) Sangat Setuju (SS) : bobot nilai 5
- 2) Setuju (S) : bobot nilai 4
- 3) Cukup Setuju (CS) : bobot nilai 3
- 4) Tidak Setuju (TS) : bobot nilai 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) : bobot nilai 1

Angket tersebut diberikan kepada 58 responden (pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjp) untuk diisi sesuai dengan pendapat mereka pribadi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 1. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
Rendah	1	1,7	1,7
Sedang	21	36,2	37,9
Tinggi	36	62,1	100,0
Total	58	100,0	

Sumber : data primer 2022

Pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja pada kategori tinggi dengan frekuensi 36, dibandingkan dengan kategori sedang dengan frekuensi 21 dan rendah dengan frekuensi 1.

Tabel 2. Deskripsi Variabel Stress Kerja

Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
Rendah	0	0,0	0,0
Sedang	17	29,3	29,3
Tinggi	41	70,7	100,0
Total	58	100,0	

Sumber : data primer 2022

Pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel stress kerja pada kategori tinggi dengan frekuensi 41, dibandingkan dengan kategori sedang dengan frekuensi 17 dan rendah dengan frekuensi 0.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Frekuensi Kumulatif
Rendah	1	1,7	1,7
Sedang	8	13,8	15,5
Tinggi	49	84,5	100,0
Total	58	100,0	

Sumber : data primer 2022

Pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja pada kategori tinggi dengan frekuensi 49, dibandingkan dengan kategori sedang dengan frekuensi 8 dan rendah dengan frekuensi 1.

3.2 Uji Kualitas Instrumen dan Data

3.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja	X1.1	0,815	0,254	Valid
	X1.2	0,928	0,254	Valid
	X1.3	0,894	0,254	Valid
	X1.4	0,901	0,254	Valid
	X1.5	0,848	0,254	Valid
Stress Kerja	X2.1	0,807	0,254	Valid
	X2.2	0,790	0,254	Valid
	X2.3	0,824	0,254	Valid
	X2.4	0,841	0,254	Valid
	X2.5	0,792	0,254	Valid
	X2.6	0,765	0,254	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X2.7	0,791	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,836	0,254	Valid
	Y.2	0,838	0,254	Valid
	Y.3	0,818	0,254	Valid
	Y.4	0,868	0,254	Valid
	Y.5	0,840	0,254	Valid

Sumber: hasil olah data 2022

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 58 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Pengalaman Kerja, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan yang diajukan untuk responden karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sukoharjo adalah valid karena dilihat dari tingkat $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,923	Reliabel
Stress Kerja	0,906	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,893	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas dari 58 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,923, Stress Kerja sebesar 0,906, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,893, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

3.3 Analisis Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Indikator	Keterangan
0,835	0,05	Normal

Sumber: Olah Data Primer

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,835 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,333	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Stress Kerja	0,645	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

3.3.3 Uji Multikolineartias

Tabel 8. Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,437	2,290	Tidak terjadi multikolinieritas
Stress Kerja	0,437	2,290	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.4 Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	3,902			
Pengalaman Kerja	0,523	5,844	0,000	Signifikan
Stress Kerja	0,229	3,455	0,001	Signifikan
F hitung	87,461			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,752			

Sumber: hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas perhitungan regresi linear berganda didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 3,902 + 0,523X_1 + 0,229X_2 + e$$

1) Konstanta = 3,902

Artinya jika tidak ada variabel pengalaman kerja dan Stress Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka kinerja karyawan sebesar 3,902 satuan.

2) $b_1 = 0,523$

Artinya jika variabel pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,523 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

3) $b_2 = 0,229$

Artinya jika variabel stress kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,229 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

3.4.1 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa “Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan”.

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 \leq 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa “Stress Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan”.

3.4.2 Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada tabel 9 diperoleh F hitung sebesar 87,461 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X_1) dan Stress Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a3} diterima.

3.4.3 Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0,752, artinya variabel bebas secara bersama–sama mempengaruhi variabel terikat

sebesar 75,2% sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

3.5 Pembahasan

3.5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,844 dengan signifikansi 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Lama karyawan bekerja tentu akan mengharapkan kompensasi yang meningkat sesuai lamanya karyawan bekerja. Makin lama karyawan bekerja, tentu harus mendapatkan kompensasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak (Illahi, 2019).

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Karena dengan pengalaman kerja yang lebih banyak, seorang karyawan akan lebih cepat dalam bekerja dan dapat memahami suatu pekerjaan dengan baik. Pengalaman kerja seorang pelamar juga menjadi salah satu pertimbangan yang diutamakan saat proses seleksi. Seseorang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai (Perkasa, 2018).

Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi (Efendi & Winenriandhika, 2021). Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan (Lestari et al., 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozi & Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Saka Motor.

3.5.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,455 dengan signifikansi 0,001 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Dalam penelitian Nursyamriawati (2012), mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respons dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan stres sebagai respon memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu. Pendekatan stimulus respons mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu. Stres dipandang tidak sekadar sebuah stimulus atau respons, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Stress kerja yang dirasakan karyawan bisa berdampak baik, namun juga dapat memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan. Dampak positif dari adanya stress kerja, yaitu dapat menjadi suatu bentuk yang menyenangkan, karena dengan adanya stress kerja akan menjadi sebuah stimulus sehingga akan mendorong meningkatnya motivasi dan optimalisasi kerja seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah. Adapun dampak negatifnya adalah dapat mengganggu produktifitas kerja karyawan, karena stress kerja dapat mengganggu kondisi kesehatan, kehidupan, penampilan, perilaku dan sikap karyawan (Paat et al., 2019; Sandiartha & Suwandana, 2020; Warongan et al., 2022).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaidir & Sugiati (2016) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan stress kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 87,461 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paat et al. (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pengalaman kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

- 1) Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 5,844 dengan signifikansi 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
- 2) Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,455 dengan signifikansi 0,001 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
- 3) Pengalaman kerja dan stress kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai f hitung sebesar 87,461 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, P. W., & Wirawati, N. G. P. (2018). Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 2430–2457. <https://doi.org/10.24843/Eja.2018.V22.I03.P29>
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68–72. <https://doi.org/10.30656/Jsmi.V1i2.413>

- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 465–474.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah. *Akselerasi*, 3(1), 99–110.
- Famsa, Nursyamriawati. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara. Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia : Makassar.
- Fanulene, C. K., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 419–428.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Illahi, A. P. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah: studi kasus di BTN Syariah KCS Semarang. (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan Kontrak PT . Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–186.
- Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid Studi Pada Perusahaan Bhandha Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen*, 70–82. [www.Fe.Unisma.Ac.Id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Paat, A. F., Adolfina, & Saerang, T. R. (2019). Analisis Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22351>
- Perkasa, D.P. (2018). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Penegakan Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Accounting Group Bank Syariah Mandiri Pusat Jakarta. (Doctoral dissertation, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).

- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Emba*, 1(1), 1–23.
- Purnomo, A., Dudija, N., & Sagala, E. J. (2021). *The Effect Of Working From Home (Wfh) Behavior And Work Stress On Performance In Educational Institutions (Case Study On Lecturers With Full Time Status At Telkom University)*. *Emba*, 1(1). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/14935/14839>
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). *The Influence Of Motivation And Work Experience On Employee Performance At PT. Yamaha Saka Motor In South Tangerang*. *Jurnal Office*, 5(2), 65–74. <https://doi.org/10.26858/Jo.V5i2.13378>
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). *The Effect Of Job Stress On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction Of Employees Of The Graha Canti Semawang-Sanur Cooperative*. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Shobe, K. (2018a). *Productivity Driven By Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support And Job Autonomy*. *Business And Economics Journal*, 09(02). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000351>
- Sugiyono.2016.*Metode Penelitian Kuantitatif ,Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suriani, D., & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Olahraga (Dikpora) Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 95–99.
- Umniyuda, I., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero). *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.*, 3(3), 1689–1699.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon *Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance At Pt Jordan Bakery Tomohon*. *EMBA*, 10(1), 963–972.

Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/Image.V7i1.23137>