

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. ARA SHOES INDONESIA SEMARANG)

Theresia Dwi Putri Saragih S¹, Hari Susanta Nugraha²

theresiasaragih09@gmail.com

ABSTRAK

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, kompetensi kerja dan stres kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan. Masalah penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja karyawan pada PT. Ara Shoes Indonesia Semarang. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah kompetensi kerja dan stres kerja.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari sumber-sumber primer yang telah dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah 1800 karyawan yang bekerja di PT. Ara Shoes Indonesia Semarang, dengan sampel 100 orang responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah metode uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis linier berganda, dan pengujian hipotesis (uji t dan uji F).

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien regresi X_1 bernilai 0,980. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai koefisien regresi X_2 bernilai -0,626. Terdapat pengaruh secara simultan kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

Saran yang diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah agar PT. Ara Indonesia Semarang hendaknya memperhatikan pendidikan, aturan kerja, pengalaman kerja serta pemahaman mengenai pekerjaan guna meningkatkan kompetensi kerja. Perusahaan juga hendaknya memperhatikan kesalahan karyawan dalam bekerja, kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja, beban kerja yang diberikan kepada karyawan berat, serta memperhatikan pekerjaan agar tidak membahayakan fisik sehingga dapat mengurangi stres kerja pada karyawan.

Kata Kunci: *Kompetensi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Buruh*

¹Theresia Dwi Putri Saragih, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, theresiasaragih09@gmail.com

²Hari Susanta Nugraha, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

ABSTRACT

In an effort to improve employee performance, work stress and job competence is very important to be considered by every company. The problem of this research is low employee performance at PT. Ara Shoes Indonesia Semarang. The factors that affect the labour performance are work competence and job stress.

This study uses quantitative data derived from primary sources that have been collected through questionnaires. The population of this study is 1800 employees working in PT. Ara Shoes Indonesia Semarang, with a sample of 100 respondents. The sampling technique used is simple random sampling. While the data analysis technique used is the method of validity test, reliability test, correlation coefficient, coefficient of determination, multiple linear analysis, and hypothesis testers (t test and F test).

The results of this study indicate a positive influence of work competence terhadap labor performance seen from the coefficient of regression X1 is worth 0.980. Work stress negative effect on labor performance, seen from value of regression coefficient X2 is -0,626. There is a simultaneous influence of work competence and job stress on performance.

Suggestion given by researcher for PT. Ara Indonesia Semarang follows. At is regured pay attention to education, work rules, work experience and understanding of work to improve work competence. In addition, the company should also pay attention to employee's mistakes in work, difficulty in communicating the partners, the heavy given to the employee, and pay attention to the work so as not to physically harm so as to reduce job stress on the employees.

Keywords: Work Competence, Job Stress, Personal Performance

PENDAHULUAN

Buruh adalah seseorang yang bekerja pada majikan untuk mendapatkan upah kerja atau gaji. Buruh adalah salah satu sumber daya penting dalam kehidupan perusahaan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki buruh yang memiliki kompetensi maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dan memiliki keunggulan lebih dari pesaing. Kinerja buruh merupakan salah satu faktor penentuan keberhasilan dari perusahaan. Kinerja buruh sangat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan dan sebaliknya, kinerja yang rendah dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mengatur kinerja buruhnya.

Sumber daya manusia dalam hal ini buruh berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan buruh yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Untuk mendorong kinerja buruh, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan sehingga pelaksanaan kerja dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Untuk itu dalam mencapai tujuan, perusahaan dibutuhkan untuk memperhatikan kinerja buruhnya. Menurut Mengkunegara (2004) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Belum maksimalnya kinerja pada buruh biasanya dapat dilihat pada tidak tercapainya target produksi yang telah direncanakan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja buruh, diantaranya adalah menurunnya keinginan buruh untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta produksi kerja yang tidak tercapai.

Menurut Nitisemito (2001 : 109), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja buruh, antara lain: Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pemimpin, kompetensi dan kemampuan dan stres kerja. Untuk dapat meningkatkan keuntungan dari perusahaan dibutuhkan kompetensi kerja buruh yang baik, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh buruh maka semakin tinggi pula pemahamannya tentang pekerjaannya.

Berdasarkan data hasil pra-survey dapat dilihat bahwa dari 30 responden dapat dilihat bahwa 21 orang atau 70% karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya tidak diselesaikan tepat waktu. 56,7% karyawan tidak memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga pekerjaannya tidak selesai tepat waktu. 63,3% karyawan sering melakukan kesalahan dalam pekerjaannya. 53,3% tidak pernah diberikan pelatihan kerja untuk mengembangkan kemampuannya sehingga kinerjanya rendah, 56,7% tim kerja pada karyawan tidak mendukung pekerjaannya.

Hasil pra-survey kepada 30 responden dengan masing-masing responden menjawab rata-rata 2 jawaban menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan stres kerja menjadi faktor yang paling tinggi mempengaruhi kinerja. Faktor motivasi kerja sebesar 10% dengan 6 kali frekuensi jawaban. Faktor stres kerja sebesar 26,7% dengan 16 kali frekuensi jawaban. Faktor Gaji sebesar 20% dengan 12 kali frekuensi jawaban. Faktor Kompetensi Kerja (Kemampuan) sebesar 30% atau 18 kali frekuensi jawaban. Faktor Jaminan Kerja sebesar 13,3% dengan 8 kali frekuensi jawaban.

Salah satu aspek yang menunjang keberhasilan buruh dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kompetensi kerja. Dengan kompetensi kerja yang memadai buruh diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kompetensi baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM buruh harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Kompetensi diperlukan untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat (Sutrisno, 2010: 203). Dalam meningkatkan suatu kinerja diperlukan dukungan dari kompetensi buruh.

Menurut penelitian (Ii, 2009 dalam Hutapea dan Thoah (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. (Ii, 2009) Pengetahuan buruh turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, buruh yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Dengan kualitas kompetensi yang baik maka pekerja akan semakin mudah bersaing, namun banyak persaingan yang terjadi secara tidak etis. Persaingan yang tidak etis dapat mengundang tekanan maupun stres kerja yang terjadi pada pekerja dan mengundang resiko bagi perusahaan. Bersaing haruslah menjadi tantangan yang mampu membangun kompetensi kerja yang tinggi bagi setiap pekerja.

Menurut Haryanto (2014) selain faktor kompetensi, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja buruh. Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja buruh menjadi lebih baik karena stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan dilingkungan kerja. Menurut penelitian (Fadhilah, 2010 dalam Nugroho (2008), dalam penelitiannya pada 196 manajer yang bekerja di perusahaan multinasional menunjukkan role overload merupakan kondisi dimana buruh memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat, sehingga role overload menjadi penyebab utama stres di lingkungan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena perusahaan multinasional memiliki ketidakpastian yang cukup tinggi, yaitu lingkungan bisnis yang global, struktur perusahaan yang berubah-ubah, dan dibebani target yang cukup tinggi.

Menurut (Dhania, 2010) stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Pada umumnya stres dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stres dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja buruh menjadi lebih baik karena stres muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan dilingkungan kerja. Ketidaksesuaian pekerjaan dengan kompetensi kerja juga dapat mengakibatkan stres kerja berkepanjangan. Stes kerja menimbulkan banyak dampak bagi buruh, ketika buruh dituntut dapat menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensinya dapat mengakibatkan kekhawatiran, ketakutan dan konflik. Stres kerja akan menimbulkan dampak yang kuat ketika suatu masalah datang bertubi-tubi. Stres kerja juga dapat menimbulkan penurunan dari kompetensi kerja. Namun apa bila tidak ada tantangan atau tekanan dari perusahaan juga tidak akan meningkatkan kompetensi dari buruh. Stres kerja cenderung lebih mudah timbul dari pada mengatasinya.

Berdasarkan hasil pra-survey mengenai tanggapan 30 responden mengenai penyebab tingginya stres kerja, 23 karyawan atau 76,6% karyawan bekerja tidak sesuai dengan minat dan kemampuannya, 21 orang karyawan atau 70% menyelesaikan pekerjaan dengan baik namun belum dinilai baik oleh atasannya, 19 orang karyawan atau 63,3% karyawan memiliki beban pekerjaan yang berat, 22 karyawan atau 73,3%

karyawan menyatakan tekanan dan masalah keluarga mengganggu pekerjaannya, 16 orang karyawan atau 53,3% karyawan menyatakan bahwa persaingan tidak menjadi motivasi untuk dirinya.

(Dhania, 2009) menemukan bahwa terdapat 11 faktor yang menyebabkan stres kerja pada buruh antara lain : desain pekerjaan, lingkungan fisik pekerjaan, sikap atasan, konflik ditempat kerja, peralatan dan tuntutan peran, formalitas hubungan kerja, aturan, kepentingan diluar pekerjaan, keluarga, perlakuan diskriminasi, dan kebiasaan. Buruh yang mengalami stres dapat mengekspresikan tindakannya dalam bentuk demonstrasi. Stres itu sendiri merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia. Fenomena dalam lingkungan organisasi ditemukan kejadian-kejadian yang berdampak pada tekanan buruh-buruh mengenai jam kerja, pesangon, kesejahteraan, keamanan, yang tidak sesuai dengan hasil kerja atau upah minimum regional (UMR) dan pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga banyak mempengaruhi produktivitas dan kinerja pada perusahaan.

Tujuan dari riset ini adalah sebagai acuan bagi perusahaan untuk mendapatkan suatu kinerja melalui manajemen kompetensi kerja dengan memilih sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan, namun selalu memperhatikan stres kerja yang dialami oleh buruh, sehingga ketika kompetensi kerja tinggi dan stres kerja rendah maka buruh dapat menghasilkan target yang maksimal.

Oleh karena itu, penting untuk diketahui lebih dalam mengenai kompetensi kerja, stres kerja dan kinerja. Melalui riset dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja (STUDI KASUS KARYAWAN PADA PT. ARA SHOES INDONESIA SEMARANG)”**.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah ada Pengaruh Kompetensi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang? (2) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang? (3) Apakah ada pengaruh kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang. (2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang. (3) Pengaruh kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang.

KERANGKA TEORI

1. Kompetensi Kerja

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

2. Stres Kerja

Menurut Robbins (2001) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai sesuatu kesempatan di mana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang.

3. Kinerja

Menurut Milner, 1992 (dalam Khaerul, 2009 : 187) “Kinerja buruh sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran serta merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas.

HIPOTESIS

- Diduga ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang.
- Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang.
- Diduga ada pengaruh kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory* atau penjelasan, yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh buruh yang berada di PT.Ara Shoes Indonesia Semarang. Sample pada penelitian ini adalah 100 orang buruh yang ada di PT.Ara Shoes Indonesia Semarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh antara kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja studi kasus Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama berbunyi (H1): “Ada pengaruh antara kompetensi kerja terhadap kinerja studi kasus Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang”, terbukti. Hal tersebut dibuktikan dengan uji korelasi, uji regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji t.

Pada uji korelasi, nilai R pada koefisien korelasi kompetensi kerja bernilai 0,507. Yang menunjukkan korelasi sedang. Lalu, untuk uji regresi menunjukkan koefisien regresi kompetensi kerja (X1) sebesar 0,980. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh positif kompetensi kerja terhadap variabel kinerja ditunjukkan oleh koefisien determinasi X1 terhadap Y sebesar 25,7% . Sehingga jika kompetensi kerja naik 1, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja. Kemudian, nilai t hitung (5,827) > t tabel (1,663), dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan antara kompetensi kerja dengan kinerja Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang. Berdasarkan koefisien determinasi untuk kompetensi kerja terhadap kinerja, diketahui nilai kontribusi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja sebesar 25,7% sedangkan 74,3% (100% - 25,7%) lainnya dipengaruhi oleh faktor lain selain kompetensi kerja.

Hasil kategorisasi kompetensi kerja (X1) pada penelitian ini menunjukkan bahwa buruh setuju terhadap kompetensi kerja mempengaruhi kinerja. Pada rekapitulasi jawaban variabel kompetensi kerja terdapat 4 item indikator yang berada dibawah mean skor variabel yaitu pentingnya pendidikan dalam bekerja, pentingnya aturan dalam bekerja, pentingnya pengalaman kerja yang dimiliki, dan pentingnya pemahaman mengenai pekerjaan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama berbunyi (H2): “Ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja studi kasus Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang”, terbukti. Hal tersebut dibuktikan dengan uji korelasi, uji regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji t.

Pada uji korelasi, nilai R pada koefisien korelasi kompetensi kerja bernilai 0,500. Yang menunjukkan korelasi sedang. Lalu, untuk uji regresi menunjukkan koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar -0,626. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Besarnya pengaruh negatif stres kerja terhadap variabel kinerja ditunjukkan oleh koefisien determinasi X2 terhadap Y sebesar 25%, sehingga jika stres kerja naik 1, maka akan semakin rendah tingkat kinerja. Kemudian, nilai t hitung (5,171) > t tabel (1,663), dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja Pada Karyawan PT.Ara Shoes Indonesia Semarang. Berdasarkan koefisien determinasi untuk stres kerja terhadap kinerja, diketahui nilai kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kinerja sebesar 25% sedangkan 75% (100% - 25%) lainnya dipengaruhi oleh faktor lain selain stres kerja.

Hasil kategorisasi stres kerja (X2) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja cukup mempengaruhi buruh dalam kinerja. Pada rekapitulasi jawaban variabel stres kerja terdapat 4 item indikator yang berada dibawah mean skor variabel yaitu kesalahan dalam bekerja, beban kerja yang sangat berat, masalah pribadi/keluarga yang mengganggu pekerjaan, pekerjaan tidak membahayakan fisik.

Hasil uji regresi berganda dari kompetensi kerja (X1) menunjukkan angka 0,913 dan untuk variabel stres kerja (X2) adalah sebesar -0,583 yang artinya dalam penelitian ini pengaruh paling besar terhadap kinerja adalah variabel kompetensi kerja. Untuk uji F, hasil dari F hitung (43,428) > F tabel (3,09), dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga kesimpulannya secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh antara kompetensi kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja buruh dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi yang memiliki nilai 0,507 atau pada kategori “sedang” dan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel $5,827 > 1.663$ dengan nilai signifikansi probability $< 0,05$. Hasil analisis koefisien determinasi variabel kompetensi kerja dengan kinerja buruh adalah 0,257 yang artinya variabel kompetensi kerja dapat mempengaruhi kinerja buruh sebesar 25,7%. Kompetensi kerja memberi sumbangan terbesar dalam kinerja buruh dibanding variabel stres kerja. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dimana saat buruh memiliki pendidikan yang baik, memiliki pengalaman kerja, dan mendapatkan pelatihan kerja yang baik maka kinerja buruh akan meningkat.

Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja buruh dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi yang memiliki nilai 0,500 atau pada kategori “sedang” dan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel $5,171 > 1.663$ dengan nilai signifikansi probability $< 0,05$. Hasil analisis koefisien determinasi variabel stres kerja dengan kinerja buruh adalah 0,250 yang artinya variabel stres kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja buruh sebesar 25%. Stres kerja memiliki pengaruh kecil dibanding kompetensi kerja.

Terdapat pengaruh positif kompetensi kerja, dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja buruh dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi yang memiliki nilai 0,687 atau pada kategori “kuat” dan hasil perhitungan F hitung yang lebih besar dari F tabel yakni $43,428 > 3,09$ dengan signifikansi probability $< 0,05$. Hasil analisis koefisien determinasi dari seluruh variabel yang kemudian diperoleh nilai sebesar 0,472. Hal tersebut menyatakan jika variabel kinerja buruh dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi kerja dan stres kerja sebesar 47,2%. Kompetensi kerja yang baik dan stres kerja yang kecil akan berdampak semakin tingginya kinerja buruh di Pada Karyawan PT. Ara Shoes Indonesia Semarang. Dalam penelitian ini kinerja buruh dalam kategori kuat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian variable Kompetensi Kerja, diketahui :

1. Kompetensi kerja merupakan faktor penting dalam implementasi pembentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya peningkatan dari kompetensi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun rekomendasi yang diberikan, yaitu :
 - a. Perusahaan yang ada di PT. Ara Shoes Indonesia Semarang hendaknya lebih memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi kerja karyawan.
 - b. Perusahaan hendaknya memperhatikan pendidikan, aturan kerja, pengalaman kerja serta pemahaman mengenai pekerjaan guna meningkatkan kompetensi kerja.
2. Disarankan pada PT. Ara Shoes Indonesia Semarang, perusahaan hendaknya memperhatikan kesalahan karyawan dalam bekerja, kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja, beban kerja yang diberikan kepada karyawan berat, serta memperhatikan pekerjaan agar tidak membahayakan fisik sehingga dapat mengurangi stres kerja pada karyawan. Perusahaan juga mempelajari cara pengelolaan dan penanggulangan stres kerja. Sehingga dapat meminimalisasi terjadinya stres kerja.
3. Bahan evaluasi terhadap perusahaan yang ada di PT. Ara Shoes Indonesia Semarang untuk dapat memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal.
4. Hasil penelitian ini juga dapat bermanfaat untuk karyawan dalam menjadi bahan referensi untuk melihat kinerja karyawan dari karyawan yang ada perusahaan yang sudah saya teliti agar karyawan atau responden dapat melihat sebagai penilaian perusahaan yang ada di PT. Ara Shoes Indonesia Semarang agar Perusahaan memiliki kualitas yang baik dalam meningkatkan kompetensi kerja dan meminimalisasi stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adhani, Akbar Rizky. 2013. “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Buruh”. *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Surabaya*.
- Alex Soemadji Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

- Ardiana, I.D.K.R, et al. 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 12, No. 1, hal. 42-55.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning*
- Dewi, Cintia Fanika. 2017. “Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Arisa Mandiri Pratama Divisi Injection)”. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Dhania, D. R. (1979). Stres kerja buruh rokok di kota kudus, 1–9.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Psikologi Universitas Muria Kudus, I(1)*, 15–23.
- Fadhilah, M. L. (2010). Analisis Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating, 1–153.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Liberty: Yogyakarta
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yagyakarta. Graha Ilmu
- Ii, B. A. B. (2009). Bab ii tinjauan kepustakaan 2.1, (2002), 8–22.
- Jessica, Chika. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ciputra Semarang”. *Skripsi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Kartika, Kusuma Ayu Dewi, Indri Djastuti, Ahyar Yuniawan. 2016. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya pada Intention To Quit (Studi pada PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul)”
- Karmandita, I Gusti Ngurah, Made Subudi. 2014. “Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Buruh Si Doi Hotel dan Restaurant Legian. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis UNUD, Bali*.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Koestanto, Djoko. 2012. “Pengaruh Promosi Jabtan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Buruh pada Hotel Patra Convention Semarang”.
- Nurhendar, Siti. 2010. “Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Buruh Bagian Produksi (Studi Kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang).
- Palan (2007). *Competency Management. Teknis Mengimplementasikan Manajemn Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Salemba Empat, Jakarta
- Permana, Yudha Indra. 2015. “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Buruh di Lingkup SMK Kesehatan Bakti Indonesia Medika Ngawi. *Jurnal Magister Man ajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta*.
- Pinem, Elias Armeinta. 2015. “Pengaruh Disiplin, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Buruh PT. Sentra Agri Mulia Lestari Semarang”. *Jurnal Ekonomi Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Pratikto, Zulham Dwi. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Loyalitas Buruh Patra Jasa Semarang Convention Hotel“. *Skripsi, Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Sabda, Yehezkiel Abdi. 2015. “Pengaruh Stresor dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Wilayah Jateng dan DIY)”. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Salmah, Ninin Non Ayu. 2012. "Pengaruh Program Pelatihan dan pengembangan Buruh Terhadap Kompetensi Kerja Buruh Pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi Uneversitas PGRI Palembang*.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta :Andi

Spancer, M., Lyle, Jr & Signe M Pencer 1993. *Organisasi : Competency At Work, Models For Superior Performance*, Jhon Wiley & Son Inc. New York

Sunarto, Kamanto. (2004). *Pengantar Sosiologi* (edisi ketiga). Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia

Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.

Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

_____. 2007. *Statistika untuk Penelitian*, Jakarta, Alfabeta.

_____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

_____. 2010. *Statistika untuk Penelitian*, Jakarta, Alfabeta.

_____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung:

AFABETA,cv

Sugeng. 2016. "Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli".
<http://tipssebaserbi.blogspot.co.id/2015/03/pengertian-manajemen-sumber-daya.html>

Tunujungsari, Peni. 2011. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Buruh pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*.