

PENGARUH STRES KERJA, *RESILIENSI* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SATRIA ANTARAN PRIMA TBK SURABAYA

Dian Arinda Puspita Pratiwi¹⁾, Siti Mujanah^{2*)}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

dianarinda08@gmail.com¹⁾ sitimujanah@untag-sby.ac.id²⁾

Abstract

This study aims to determine and analyze Job Stress, Resilience and Competence partially or simultaneously on the Employee Performance of PT Satria Antaran Prima Tbk Surabaya. This study uses the entire population of 75 employees of PT Satria Antaran Prima Tbk Surabaya through the distribution of questionnaires using quantitative data types. The results showed that the t test analysis for the work stress variable had a negative or no significant effect on employee performance. Resilience and Competence variables have a positive or significant effect on employee performance. And the results of the F test indicate that the variables of Work Stress, Resilience and Competence simultaneously affect employee performance at PT Satria Antaran Prima Tbk Surabaya.

Keyword: Work Stress, Resilience, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap keberlangsungan tujuan dari perusahaan.

Elemen dari sumber daya manusia itu sendiri ialah para tenaga kerja yang memiliki keunggulan bersaing, yang memegang peranan penting untuk meningkatkan kualitas kinerja, serta meningkatkan kemajuan bagi perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan sering dihadapi dengan berbagai macam tantangan yang membuat perusahaan terhenti atau terhambat karena masalah-masalah yang ada saat ini. Permasalahan yang umum sering dihadapi adalah bagaimana cara perusahaan agar tetap bertahan atau berjalan dan unggul dari para pesaing yang sejenis dengan perusahaan lainnya. Maka dari itu perusahaan harus selalu mengamati setiap saat naik turunnya perusahaan jika apabila terjadi penurunan pemimpin perusahaan bersama dengan karyawannya bisa memecahkan masalah salah satunya dengan cara mengamati masalah yang membuat perusahaan menurun dan mencari jalan keluar dari masalah tersebut tidak lupa

perusahaan meningkatkan kualitas produk serta layanan agar para pelanggan selalu percaya menggunakan produk atau jasa yang perusahaan berikan. Perusahaan akan selalu mengamati kinerja karyawannya untuk mengetahui kepuasan para pelanggan yang telah setia menggunakan produk atau jasa dari perusahaan tersebut, agar terciptanya produk atau jasa yang memuaskan bagi para pelanggan. Seperti perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman barang, para karyawannya seperti karyawan di bagian pengemasan barang dan pengiriman barang harus berhati-hati agar barang yang akan dikirim tetap aman selamat sampai ditangan para pelanggan. Jika karyawan tidak diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya menyebabkan karyawan menjadi terhambat dalam menyelesaikan tugasnya sehingga menyebabkan karyawan menjadi stress dalam bekerja.

Stres dalam bekerja dapat mengganggu kinerja yang dimiliki oleh karyawan dan dapat memperburuk pekerjaan sehingga membuat prestasi karyawan menurun. Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya

adalah rasa tidak nyaman baik dengan lingkungan atau rekan kerjanya, pada penempatan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan, permasalahan pribadi dan lain-lain. Pada umumnya stress kerja mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut ditandai dengan gejala sulit fokus dalam bekerja, sering melakukan kesalahan, sulit tidur (insomnia), tekanan darah menjadi naik atau mudah marah dan masih banyak lainnya. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan dan tingkat produktivitas perusahaan semakin menurun, bahkan tak jarang stres kerja dapat menyebabkan kelalaian bila pekerjaan tersebut memiliki tingkat bahaya yang tinggi maka kelalaian pekerja dapat merugikan perusahaan bahkan karyawan lain pun juga merasakan imbasnya, maka dari itu diharapkan para karyawan untuk selalu memiliki rasa *resiliensi* atau ketangguhan agar tidak mudah stres dan membahayakan orang lain. Oleh sebab itu diharapkan para karyawan memiliki *resiliensi* yang kuat untuk beradaptasi dengan keadaan yang sedang terjadi.

Kompetensi berpengaruh dalam kinerja karyawan. Kompetensi karyawan berinti dari kombinasi dan pengetahuan (*knowledge*), keahlian/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Kinerja para karyawan pun sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas maka perlu diketahui apakah stres kerja, *resiliensi* dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Satria Antaran Prima Tbk Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja, *resiliensi*, dan kompetensi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Zafar (2015) stres dibagi dua, yaitu Eustress (stress yang akan

mendorong lebih produktif) dan distress (stres yang berpengaruh pada kesehatan mental).

Stress dalam bekerja menurut Rivai, V., & Mulyadi (2013) menyatakan terbentuknya stress kerja dikarenakan adanya ketidak seimbangan kepribadian karyawan dengan pekerjaan yang dapat terjadi.

Indikator Stres Kerja

Menurut Sunyoro (2018), menjelaskan bahwa indikator stres kerja terdiri dari :

1. Penyebab Fisik
2. Beban Kerja
3. Sifat Pekerjaan
4. Kebebasan
5. Kesulitan

Menurut Amalia (2016), stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Resiliensi

Resiliensi merupakan daya lentur, kekuatan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, kelompok atau masyarakat untuk melawan, meminimalkan, menghilangkan akibat kerugian dari kondisi yang tidak menyenangkan atau merubah keadaan kehidupan yang sengsara menjadi hal yang wajar untuk diatasi Desmita, (2015). Menurut Fernanda Rojas dalam Alfi Pratama Putra, Siti Mujanah, dkk, (2015) *resiliensi* adalah sebuah kemampuan untuk menghadapi tantangan dan akan terlihat jika seseorang menghadapi suatu keadaan yang sulit dengan cara beradaptasi.

Menurut Desmita, (2015), terdapat faktor yang membentuk *Resiliensi* dengan 3 bagian yaitu (1) Dukungan Sosial (*I Have*) Dukungan yang berasal dari lingkungan individu tersebut. (2) Kekuatan Pribadi (*I Am*) ialah suatu kekuatan pribadi dari individu yang terdiri atas perasaan, tingkah laku dan kepercayaan diri. (3) Kemampuan untuk melakukan (*I Can*) kemampuan yang dimiliki individu untuk menjalankan hubungan sosial dan interpersonal. oleh individu untuk melakukan hubungan sosial dan interpersonal.

Menurut Liu, J. J. W., Reed, M., & Girard, (2017), terdapat dua pendekatan umum mengenai *Resiliensi*, yaitu (1) Pendekatan *Variable Focused*, dan (2) Pendekatan *Person Focused*

Pradana (2013) menyampaikan bahwa Indikator *Resiliensi* terdapat 4 indikator yaitu (1) ketahanan, (2) Optimis, (3) Kecerdasan Dan (4) Tujuan.

Hasil penelitian Pascarini dalam Muhammad Husain, Siti Mujanah, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Job Embeddedness, *Resiliensi* dan Cyberloafing Terhadap Kinerja dan OCB dengan menggunakan metode kuantitatif.

Hasil dari penelitian yang dilakukan Alfi Pratama Putra, Siti Mujanah, dkk (2022), penelitian yang berjudul Pengaruh *Self Awareness*, Etos Kerja dan *Resiliensi* terhadap OCB dan Kinerja Tenaga Kependidikan perguruan tinggi swasta Surabaya bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebesar 117. Hasil penelitian bahwa *Self Awareness*, Etos Kerja dan *Resiliensi* berpengaruh signifikan terhadap OCB. *Self Awareness*, Etos Kerja dan *Resiliensi* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menurut Athota et al (2020), terdapat pengaruh positif serta signifikan antara *resiliensi* dengan kinerja karyawan. Temuan tersebut juga diperkuat Walpita (2020), apabila tingkat *resiliensi* semakin tinggi maka kinerja karyawan cenderung juga akan semakin tinggi.

Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo dalam Uswatun Hasanah, Siti Mujanah (2016), merupakan keahlian dari seseorang yang menunjukkan dengan cara berpendirian atau pikiran dari seseorang serta menyelaraskan situasi yang terjadi dan memberikan support untuk batasan yang tidak bisa ditentukan atau lama.

Menurut Torang (2016), kompetensi ialah sebuah keahlian dari

seseorang yang memiliki skill dan knowledge untuk menjalankan tugas dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2015), kompetensi ialah keahlian yang didukung dengan keterampilan dan pemahaman yang diikuti dengan sikap kerja yang diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan peraturan yang telah dibuat

Menurut Moehariono (2012), kompetensi dari individu dipengaruhi dari faktor internal dan eksternal, yaitu :

1. Bakat bawaan, bakat yang dianugerahkan sejak dilahirkan.
2. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi.
3. Sikap, motif, dan nilai cara pandang dalam bekerja.
4. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, course, panel dan lain-lain)
5. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
6. Lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari.

Indikator kompensasi menurut Anwar, E. Y., & Komariyah (2017), terdiri dari (1) Pengetahuan (*Knowledge*), (2) Keahlian (*Skill*), dan (3) Sikap (*Attitude*)

Hasil penelitian dari Siti Mujanah dan Tri Ratnawati (2019), menyatakan bahwa kompetensi yang meningkat akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang meningkat juga. Oleh sebab itu kompetensi dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan ialah hasil dari proses kerja yang diberikan karyawan dengan memberikan yang terbaik kualitas

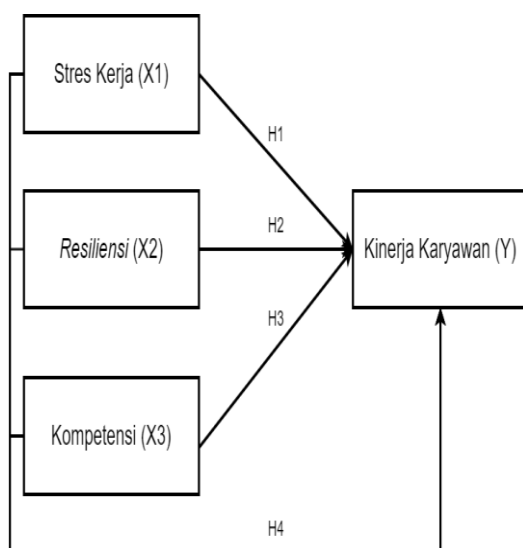
dan kuantitas dalam bekerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari karyawan tersebut. Selanjutnya, kinerja karyawan diukur dengan menggunakan kuantitas, kualitas, keandalan, dan kehadiran (Beny Agus Setiyono, at all. (2018).

Menurut Husaini (2014), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan individu
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian Setiap orang
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kinerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin kerja

Indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2018), ialah sebagai berikut (1) Kuantitas hasil kerja, (2) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, (3) Inisiatif, (4) Disiplin Kerja, dan (5) Kualitas hasil Kerja

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Menurut kerangka konseptual dan teori, maka rumusan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 = Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Tbk.

H2 = *Resiliensi* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Tbk.

H3 = Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Tbk.

H4 = Stres Kerja, *Resiliensi* dan Kompetensi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Satria Antaran Prima Tbk.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang dipilih ialah metode kuantitatif, menggunakan karyawan PT Satria Antaran Prima Tbk Surabaya sebagai pengumpulan data kuesioner. Sampel acak (*Random Sampling*) dipilih lantaran total populasi yang besar, maka dari itu penelitian ini menggunakan 75 karyawan saja.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas data Variabel Stres Kerja (X_1), *Resiliensi* (X_2), Kompetensi (X_3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat, peneliti menggunakan analisis SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25 dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel. Degree of freedom (df) = n-2, n adalah jumlah dari sampel, (df) 75-2 = 73 dengan alpha 0,05 didapatkan hasil r-tabel sebesar 0,2272. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel maka pertanyaan dapat dikatakan valid sebaliknya jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka pertanyaan dapat dikatakan tidak valid, hasil dari semua pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Teori yang dijelaskan oleh Ghazali, (2016) mengatakan bahwa uji reliabilitas sebuah alat ukur untuk mengukur variabel dari kuesioner dan dapat dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa uji reliabilitas Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka seluruh variabel memiliki hasil yang reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai dengan penjelasan Surjaweni, (2015) bahwa uji normalitas digunakan untuk melihat penyebaran data variabel yang digunakan. Cara untuk mengetahui normalitas residual yaitu melihat grafik histogram dengan mengumpamakan data observasi dengan distribusi yang mengarah kepada distribusi normal.

Table 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3.61558274
Most Extreme Differences	Absolute	0.061
	Positive	0.053
	Negative	-0.061
Test Statistic		0.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari data hasil uji normalitas tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikan (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05 lalu nilai dari residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinieritas yang didapatkan dari penelitian ini sesuai dengan penjelasan Ghazali, (2016) menyatakan

bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk membuktikan model regresi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dan model regresi yang baik tidak terjadi korelasi disela variabel independen.

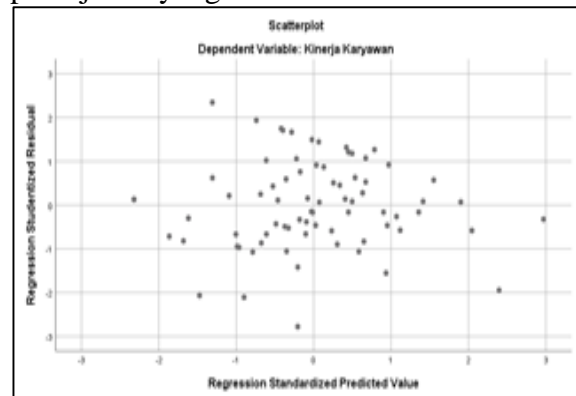
Table 2 Uji Multikolinieritas

VARIABEL	NILAI	TOLERANCE	NILAI	VIF	KETERANGAN
Stres Kerja (X1)	0,1	0,794	10	1,259	Tidak Multikolinieritas
Resiliensi (X2)	0,1	0,998	10	1,002	Tidak Multikolinieritas
Kompetensi (X3)	0,1	0,794	10	1,259	Tidak Multikolinieritas

Hasil dari uji multikolinieritas menyatakan variabel stress kerja, *resiliensi* dan kompetensi tidak terjadi multikolinieritas, dikarenakan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah model regresi untuk menguji terjadi perbedaan antara variance dari residual satu dengan peninjauan yang lain.



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas ialah tidak terjadi heterokedastisitas dalam grafik tersebut data menyebar, tidak membentuk pola yang jelas serta titik tersebut menebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, ada pola yang jelas dan serta titik-titik

menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Serta dari hasil uji menyatakan semua variabel tidak terjadi heterokedastisitas, dikarenakan nilai dari Sig > 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dapat dipakai jika terdapat minimal 2 variabel independen.

Table 3 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.77	7.03		1.674	0.1		
	Stress Kerja	-0.14	0.11	-0.15	-1.3	0.2	0.79	1.26
	Resiliensi	0.192	0.06	0.306	3.013	0	1	1
	Kompetensi	1.184	0.29	0.472	4.143	0	0.79	1.26

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 11,768 + -0,140X_1 + 0,192X_2 + 1,184X_3 + e$$

Hasil dari koefisien regresi dari variabel independen yaitu stress kerja, *resiliensi* dan kompetensi yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Persamaan koefisien regresi adalah sebagai berikut :

- Konstanta mempunyai nilai sebesar 11,768, apabila Stress Kerja, *Resiliensi*, Kompetensi skor ialah 0, maka kinerja karyawan skor ialah 11,768.
- Variabel Stress Kerja senilai -0,140, apabila Stress Kerja terjadi penurunan 1%, maka Kinerja Karyawan terjadi kenaikan senilai -0,140 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien memiliki nilai negatif artinya terdapat hubungan negatif antara Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan, beranjak turun Stress Kerja, hingga beranjak meningkat Kinerja Karyawan.
- Variabel *Resiliensi* sebesar, apabila *Resiliensi* mengalami peningkatan 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,192.

Variabel *Resiliensi* memiliki nilai positif artinya terjadi hubungan positif *resiliensi* dengan kinerja karyawan, semakin naik *Resiliensi*, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

- Variabel Kompetensi terjadi kenaikan 1%, lalu Kinerja Karyawan terjadi kenaikan senilai 1,184 dengan syarat variabel independen lain memiliki nilai tidak berubah. Koefisien memiliki nilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan, semakin naik Kompetensi, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan. Standar error (e) yang mewakili semua faktor memiliki pengaruh terhadap Y tapi tidak dicatat dalam persamaan.

Pengujian Hipotesis Uji T (Parsial)

Pada variabel stress terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung senilai -1,297 dan t-tabel senilai 1,993, dan koefisien signifikansi senilai 0,199 yang >0,05. Artinya tidak terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H1 ditolak dan bernilai negatif.

Variabel *resiliensi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3,013 dan t-tabel sebesar 1,993 (3,013 < 1,993) dan koefisien signifikansi senilai 0,004 (0,004 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh *Resiliensi* terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H2 diterima dan bernilai positif.

Variabel Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung senilai 4,143 dan t-tabel senilai 1,993 (4,143 > 1,993) dan nilai koefisien signifikansi 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H3 diterima dan bernilai positif.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel independen apakah variabel

tersebut bersama sama simultan terhadap variabel dependen.

Table 4 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.426	3	117.48	8.622	.000 ^b
	Residual	967.36	71	13.625		
	Total	1319.79	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Stress Kerja,						

Hasil tabel diatas nilai dari F-hitung sebesar 8,622 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,734 ($8,622 > 2,734$), maka stress Kerja, Resiliensi dan Kompetensi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada output Model Summary pada tabel dibawah ini.

Table 5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	0.267	0.236	3.691
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Stress Kerja, Resiliensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Hasil analisis koefisien determinan (R^2) diatas diperoleh angka R sebesar 0,517. Dari data angka yang diperoleh R^2 (*Adjusted R Square*) 0,236 atau 23,6%. Ini membuktikan persentase sumbangan variabel independen (Stress Kerja, Resiliensi dan Kompetensi) yang mempengaruhi terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) 23,6%. Sementara itu sisanya ($100\% - 23,6\% = 76,4\%$)

dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya signifikan $0,199 > 0,05$. Didapat nilai t hitung -1,297. Maka t hitung kurang dari t tabel ($-1,297 > 1,993$). Maka hipotesis pertama berbunyi “Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Antaran Prima Surabaya”. Tidak terbukti hal ini dapat diartikan bahwa Stress Kerja tidak memiliki berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Resiliensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$. t hitung lebih dari t tabel $3,013 > 1,993$. Dikarenan nilai dari t hitung positif, maka kaidah pengambilan keputusannya ialah, t terdapat pengaruh karena nilai t hitung lebih dari t tabel. Dan nilai signifikansi 0.004 yang lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Antaran Prima Surabaya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung $4,143 > 1,993$. Ditariksimpulan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis ketiga berbunyi “Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Antaran Prima Surabaya”.

Pengaruh Stres Kerja, Resiliensi dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Diperoleh nilai F hitung sebesar 8,622. > 2,73. Terdapat pengaruh stress kerja, *resiliensi* dan kompetensi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan. Sehingga H4 diterima. Dan nilai signifikansi 0.000 < 0,05, sehingga dapat ditarikesimpulan bahwa terdapat pengaruh Stress Kerja, *Resiliensi* dan Kompetensi secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Antaran Prima Surabaya.

Simpulan dan Implikasi

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain, stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *Resiliensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan meskipun stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun perusahaan harus tetap memikirkan bagaimana cara mengatasi Stress Kerja guna untuk mencapai target atau tujuan tertentu. Setiap perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki *Resiliensi* memiliki ketangguhan atau kelincahan. Dan juga diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi untuk menyelesaikan tugas sehingga bisa mencapai kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, E. Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

AP Putra, Siti Murjanah. "Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (OBC) dan Kinerja Tenaga

Kependudukan di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya". *Media Mahardhika*. 20 (2), 311-321,2022.

Athota, V. S., Budhwar, P., & Malik, A. (2020). Influence of Personality Traits and Moral Values on Employee Well-Being, Resilience and Performance: A Cross-National Study. *Applied Psychology*, 69(3), 653–685. <https://doi.org/https://doi.10.1111/apps.12198>

Ance Selfi Adianita, S. M. (2017). *Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient dan Self Efficacy Behavior dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya*

Desmita.(2015). *Psikologi Perkembangan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Ghozali. I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Ketujuh).

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Husaini, U. (2014). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Keempat). PT Bumi Aksara.

Liu, J. J. W., Reed, M., & Girard, T. A. (2017). *An Integrative, Multi-System Model Of Resilience*.

Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mujanah, Siti, Tri Ratnawati, and A. K. (2019). "The Effect Of Competence, Emotional Quotient, And Financial Quotient On The Business Performance Of Small And Medium Enterprises In Surabaya, Indonesia.

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Cetakan Pe). Raja Grafindo Persada.

Muhammad Husain, S. M. (2022). *The Effect of Individual Characteristics, Resilient and Work Ability on Intention to Leave and Employee Performance at PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik*.

- Pradana, D. (2013). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Resiliensi Diri Terhadap Sikap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di SMK MUDA PATRIA KALASAN*. February, 1–23.
- Sunyoto. Danang. 2018. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Uswatun Hasanah, S. M. (2020). *The Effect Of Servant Leadership, Self-Awareness, And Competence On Organizational Commitment And Performance Of Employees Of Public Work In Bangkalan District*.
- Walpita, Y. N. (2020). High resilience leads to better work performance in nurses : Evidence from South Asia. *Journal Nurses Management* July 2019, 342–350.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12930>
- Zafar, Q. (2015). *The Influence Of Job Stress on Employees Performance in Pakistan*. *American Journal of Social Science Research*.

