

DAMPAK KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dhea Ayu Lestari^{1*}, Ani Murwani Muhar², Hafriz Rifqi Hafas³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Medan, Indonesia

*Penulis Korespondensi; Email: dheabe58@gmail.com¹, ani_muhar@yahoo.com², hafrizrh@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia pada kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada divisi sales PT Astra Toyota Auto 2000 Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 orang dengan jumlah sampel sebanyak 125 orang. Metode pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah Sobel *test* dan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS *Statistics* versi 26. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan pada stres kerja dan kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia dan stres kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Variabel stres kerja mampu memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kualitas sumber daya manusia, stres kerja, kinerja karyawan.

Abstract

This study aimed to analyze the impact of human resource quality on employee performance, with work stress as a mediating variable in the sales division of PT Astra Toyota Auto 2000 Medan. This causal research employed a quantitative approach. The population for this study consisted of 125 individuals, with a total sample size of 125. The sampling method used was saturated sampling. The data analysis techniques utilized included test sobel and multiple linear regression, with the assistance of SPSS Statistics version 26. The findings of this study indicated that the variable of human resource quality had a positive and significant effect on both work stress and employee performance. Work stress had a positive and significant effect on employee performance. Both human resource quality and work stress significantly influenced employee performance. Furthermore, the work stress variable could mediate the impact of human resource quality on employee performance.

Keywords: Human resource quality, work stress, employee performance.

Pendahuluan

PT Astra Toyota Auto 2000 Medan sebagai salah satu perusahaan swasta yang berskala besar dan bergerak di bidang penjualan kendaraan roda empat yang telah lama dikenal oleh masyarakat Indonesia. Sebagai produsen roda empat, maka perusahaan mempunyai sistem dan manajemen yang jelas, sistematis dan terstruktur dengan baik tiap divisi dan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan diperusahaan. Oleh sebab itu, tiap divisi di perusahaan akan diberikan target kerja yang berbeda sesuai dengan bagian yang menjadi tanggung jawabnya. Lazimnya pada bagian *sales* yang ada di perusahaan di mana tiap bulan karyawan diberikan target oleh atasan berapa unit penjualan yang mau diperoleh oleh tiap karyawan, sehingga kondisi ini akan memberikan dorongan kepada dirinya untuk bekerja sungguh-sungguh agar dapat mencapai target unit penjualan karyawan akan mendapatkan *reward* dan bonus dari pencapaian tersebut.

Berikut ini dapat disajikan data target unit penjualan kendaraan roda empat pada karyawan untuk periode Januari–Mei 2023 dan 2022, sebagaimana dalam Tabel 1.

Tabel 1
Data Penjualan Unit Mobil Avanza dan Rush Periode Januari s/d Mei 2023 dan 2022

Periode	2023						2022					
	Avanza			Rush			Avanza			Rush		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Januari	975	745	76,41	750	548	73,07	835	863	103,35	654	539	82,42
Februari	1080	895	82,87	825	652	79,03	967	938	97,00	785	794	101,15
Maret	1165	939	80,60	930	770	82,80	1035	1059	102,32	850	784	92,24
April	1265	1025	81,03	969	811	83,69	1125	1185	105,33	925	938	101,41
Mei	1325	1185	89,43	1025	901	87,90	1265	1309	103,48	985	971	98,58

Tabel 1 menunjukkan bahwa selama Januari s/d Mei 2023 atasan memberikan target penjualan kendaraan Avanza dan Rush kepada divisi marketing. Namun demikian dapat diketahui bahwa realisasi penjualan Avanza dari Januari–Mei 2023 masih di bawah target yang diberikan dengan kisaran persentase antara 76,41%–89,43%, sehingga masih jauh dari target yang ditetapkan dan untuk merek Rush dari Januari–Mei 2023 realisasi penjualan unit mobil juga masih relatif rendah di bawah target dengan perolehan kisaran persentase 73,07%–87,90%, sehingga kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan marketing masih belum optimal.

Sementara itu pada tahun 2022 dari periode Januari–Mei untuk penjualan merek Avanza realisasi penjualan lebih tinggi dari target diberikan dan ini dapat dilihat pada periode Januari, Maret s/d Mei dan kondisi ini menunjukkan adanya peningkatan. Pada produk merek Rush menunjukkan bahwa di bulan Februari dan April 2022 realisasi penjualan lebih tinggi dari target yang diberikan oleh atasan, pada bulan Januari, Maret dan Mei 2022 realisasi belum mencapai target meskipun terjadi selisih yang tidak begitu besar atas realisasi penjualan yang terjadi pada periode tersebut. Adapun alasan memilih data penjualan produk Avanza dan Rush yang disajikan karena kedua jenis produk tersebut banyak diminati oleh masyarakat Kota Medan karena harganya yang terjangkau, irit dan nyaman. Kedua merek tersebut merupakan persembahan Toyota untuk AutoFamily serta mampu memberikan apa yang menjadi harapan konsumen berkaitan dengan kendaraan roda empat guna memenuhi kebutuhan konsumen.

Penurunan kinerja karyawan dalam penjualan unit mobil untuk kedua merek di atas disebabkan oleh kurangnya pengetahuan kerja dan keterampilan kerja pada bidang otomotif masih belum memadai pada pelaksanaan di lapangan. Akibat kondisi ini membuat karyawan menjadi tidak terampil dan mahir saat memasarkan produknya kepada masyarakat. Kurang pengetahuan dan pengalaman kerja pada bidang marketing menyebabkan target yang diberikan pada karyawan tersebut tidak dapat dicapai selama beberapa bulan lamanya, sehingga kondisi berdampak pada ketidakmampuan perusahaan mencapai target laba yang telah ditetapkan oleh pemegang saham. Bila hal ini terjadi terus menerus, maka dikhawatirkan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan di masa mendatang dan kemampuan bersaing dengan kompetitor produsen mobil lainnya juga ikut merosot. Oleh sebab itu, kompetensi kerja dalam diri karyawan perlu dipantau secara cermat dan seksama agar dapat dicarikan solusinya agar kedepannya tidak akan terjadi lagi penurunan kinerja atas target kerja yang diberikan dalam memasarkan produk kendaraan roda empat pada masyarakat.

Kajian Teoritis dan Hipotesis **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Prastiwi, Ningsih, dan Putrini (2022), kualitas sumber daya manusia adalah kualitas aset manusia ditentukan oleh aspek bakat atau kualitas fisik, tetapi juga ditentukan oleh instruksi atau tingkat keterampilan. Informasi, keterlibatan atau perkembangan dan sikap serta nilai-nilai yang dimilikinya. Menurut Ariansyah dan Roni (2023), kualitas kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa indikator kualitas sumber daya manusia (Prastiwi *et al.*, 2022) adalah: 1) Peningkatan kemampuan teknis, dalam hal ini kemampuan teknis yang dimiliki karyawan semakin meningkat membuat keterampilan kerja dan metode penyelesaian tugas akan semakin cekatan dan efisiensi waktu tercapai, 2) Peningkatan moral, dalam hal ini kualitas seorang karyawan di perusahaan dapat dilihat dari moral yang dimiliki apakah sesuai dengan norma yang berlaku ataupun tidak ketika berada dilingkungan perusahaan dalam menjalankan tugasnya, 3) Peningkatan pemahaman atas pekerjaan, dalam hal ini kualitas karyawan dapat meningkat bila adanya peningkatan pemahaman yang baik dan benar mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga pada saat dikerjakan dapat berjalan lancar dan hasil lebih optimal.

Stres Kerja

Menurut Rachman, Haeruddin, dan Ahri (2023), stres kerja yang terjadi pada individu merupakan suatu tekanan mental yang mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai dan pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang kritis. Menurut Loupita (2023), stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh pada kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa indikator stres kerja (Prianggi, Fatmawati, & Kusuma, 2022) adalah: 1) Beban kerja, beban kerja yang melebihi kemampuan dalam diri karyawan dapat menimbulkan stres dalam pikiran karyawan karena takut tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, 2) Tekanan waktu, dalam hal ini tekanan waktu yang semakin dekat dan mendesak membuat karyawan panik dan tidak berpikir dengan jernih akibatnya pekerjaan menjadi kacau dan terbelengkalai, 3) Frustrasi, pada kondisi ini karyawan yang frustrasi karena suatu hal membuat akal sehat dan kemampuan berpikirnya menjadi terhambat, sehingga pekerjaan menjadi terganggu. Dampaknya karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015), kinerja yakni perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Menurut Sinambela (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Beberapa indikator kinerja (Warpuah, Iskandar, & Syaifulloh, 2022) adalah: 1) Kualitas pekerjaan (*quality of work*) berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi, 2) Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*) berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu, 3) Kemandirian (*dependability*) berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain dan kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja

Menurut Ariansyah dan Roni (2023), sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan tugasnya akan dapat memberikan pengaruh signifikan pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Hal serupa disampaikan oleh (Prastiwi *et al.*, 2022) dengan dukungan karyawan yang berkualitas pada dirinya dan tiap pekerjaan yang diberikan ataupun menjadi tanggung jawab utamanya dapat diselesaikan dengan optimal hingga berdampak positif pada pencapaian kinerja yang maksimal.

H₁: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Sales PT Astra Toyota Auto 2000 Medan.

Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Stres Kerja

Menurut Melani dan Sudigdo (2019), karyawan yang mempunyai kualitas yang bagus dalam dirinya dalam melakukan tugasnya akan dapat mengurangi terjadinya stres pada diri karyawan. Hal sama disampaikan oleh Warpuah *et al.* (2022), dengan dukungan kualitas SDM yang handal di perusahaan, maka kemungkinan kecil karyawan akan mengalami stres karena kemampuan dan keterampilan dimiliki dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas diberikan oleh atasan dengan hasil yang baik dan optimal.

H₂: Kualitas sumber daya manusia berpengaruh pada stres kerja karyawan Divisi Sales PT Astra Toyota Auto 2000 Medan.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Rachman *et al.* (2023), stres kerja yang menimpa diri karyawan secara berkepanjangan tanpa adanya solusi yang cepat dan tepat, maka kondisi ini dapat membuat karyawan menjadi tidak mampu memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan. Hal serupa disampaikan oleh Sari, Safitri, dan Sulistyowati (2022) semakin besar stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin kecil karyawan dapat memberikan hasil

kerja yang terbaik bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan. Akibatnya, pekerjaan akan banyak terjadi kesalahan dan keterlambatan dari batas waktu yang ditentukan oleh atasan.

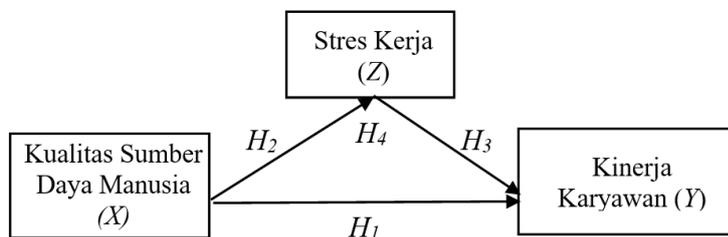
H₃: Stres kerja karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Sales PT Astra Toyota Auto 2000 Medan.

Hubungan Stres Kerja Memediasi Hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Karyawan

Menurut Warpuah *et al.* (2022), adanya kualitas SDM yang bagus dalam diri karyawan, maka ini dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan yang optimal. Hal sama disampaikan oleh Santoso dan Rijanti (2022) dan Wulandari, Sutrisno, dan Kurniawan (2022) menyimpulkan bahwa stres kerja yang berlebihan dalam diri karyawan akan dapat memberikan dampak buruk bagi karyawan atas pekerjaannya, sehingga kinerja yang diharapkan akan sulit direalisasikan.

H₄: Stres kerja memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia pada kinerja karyawan pada Divisi Sales PT Astra Toyota Auto 2000 Medan.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka konseptual

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel independen terdiri dari kualitas sumber daya manusia pada variabel dependen yaitu kinerja yang dimediasi oleh stres kerja pada PT Astra Toyota Auto 2000 Medan yang beralamat di jalan SM. Raja No. 75 Medan. Populasi penelitian ini adalah karyawan divisi sales yang bekerja di perusahaan pada tahun 2023 sebanyak 125 orang. Pada penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Kualitas sumber daya manusia adalah kualitas aset manusia ditentukan oleh aspek bakat atau kualitas fisik, tetapi juga ditentukan oleh instruksi atau tingkat keterampilan, informasi, keterlibatan atau perkembangan dan sikap serta nilai-nilai yang dimilikinya (Prastiwi *et al.*, 2022). Stres kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan stres pada karyawan dan timbul karena beban kerja yang berlebihan (Prianggi *et al.*, 2022).

**Analisis Data dan Pembahasan
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

**Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X)**

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation		Simpulan
		<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	
Kualitas Sumber Daya Manusia	Kualitas Sumber Daya Manusia_1	0,733	0,174	Valid
	Kualitas Sumber Daya Manusia_2	0,483		Valid
	Kualitas Sumber Daya Manusia_3	0,465		Valid
	Kualitas Sumber Daya Manusia_4	0,219		Valid
	Kualitas Sumber Daya Manusia_5	0,627		Valid
	Kualitas Sumber Daya Manusia_6	0,409		Valid
	Kualitas Sumber Daya Manusia_7	0,538		Valid
	Kualitas Sumber Daya Manusia_8	0,649		Valid
	Kualitas Sumber Daya Manusia_9	0,631		Valid
	Kualitas Sumber Daya Manusia_10	0,402		Valid

Berdasarkan hasil dari Tabel 2 menunjukkan bahwa butir pernyataan pada variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,174) dapat disimpulkan seluruh *item* kuesioner dinyatakan *valid* dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Z)

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation		Simpulan
		r_{hitung}	r_{tabel}	
Stres Kerja	Stres Kerja _1	0,424	0,174	Valid
	Stres Kerja _2	0,407		Valid
	Stres Kerja _3	0,522		Valid
	Stres Kerja _4	0,619		Valid
	Stres Kerja _5	0,583		Valid
	Stres Kerja _6	0,400		Valid
	Stres Kerja _7	0,647		Valid
	Stres Kerja _8	0,282		Valid
	Stres Kerja _9	0,508		Valid
	Stres Kerja _10	0,489		Valid
	Stres Kerja _11	0,367		Valid
	Stres Kerja _12	0,513		Valid
	Stres Kerja _13	0,537		Valid
	Stres Kerja _14	0,647		Valid
	Stres Kerja _15	0,571		Valid
	Stres Kerja _16	0,682		Valid

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 menunjukkan bahwa butir pernyataan pada variabel stres kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,174) dapat disimpulkan seluruh *item* kuesioner dinyatakan *valid* dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil dari Tabel 4 menunjukkan bahwa butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,174) dapat disimpulkan seluruh *item* kuesioner dinyatakan *valid* dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation		Simpulan
		r_{hitung}	r_{tabel}	
Kinerja	Kinerja_1	0,621	0,174	Valid
	Kinerja_2	0,569		Valid
	Kinerja_3	0,578		Valid
	Kinerja_4	0,548		Valid
	Kinerja_5	0,589		Valid
	Kinerja_6	0,537		Valid
	Kinerja_7	0,545		Valid
	Kinerja_8	0,578		Valid
	Kinerja_9	0,498		Valid
	Kinerja_10	0,541		Valid
	Kinerja_11	0,508		Valid
	Kinerja_12	0,664		Valid

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Koefisien Standar	Simpulan
Kualitas Sumber Daya Manusia _X	0,824	0,6	Reliabel
Stres Kerja _Z	0,871		Reliabel
Kinerja _Y	0,873		Reliabel

Berdasarkan hasil dari Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 artinya variabel digunakan adalah reliabel. Artinya, mayoritas responden memberikan jawaban rata-rata relatif stabil dan konsisten antara kuesioner yang satu dengan lainnya pada tiap variabel penelitian.

Uji *t* (Uji Hipotesis)

Tabel 6

Hasil Uji *t* Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan

	<i>Model</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	Sig.
		Beta		
1	(<i>Constant</i>)		4,199	0,000
	Kualitas Sumber Daya Manusia _ X	0,277	3,239	0,002

Dengan memperoleh nilai koefisien $t_{hitung} = 3,239$ pada sig. 0,002, sedangkan jumlah sampel 125, sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,657$ pada sig. 0,05 (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,239 > 1,657$ pada sig. $0,002 < 0,05$) artinya bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima.

Tabel 7

Hasil Uji *t* Kualitas Sumber Daya Manusia pada Stres Kerja Karyawan

	<i>Model</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	Sig.
		Beta		
1	(<i>Constant</i>)		6,325	0,000
	Kualitas Sumber Daya Manusia _ X	0,274	3,240	0,015

Dengan memperoleh nilai $t_{hitung} = 3,240$ pada sig. 0,015, sedangkan jumlah sampel 125, sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,657$ pada sig. 0,05 (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,240 > 1,657$ pada sig. $0,015 < 0,05$) artinya bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan pada stres kerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian H_2 diterima.

Tabel 8

Hasil Uji *t* Stres Kerja pada Kinerja Karyawan

	<i>Model</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	Sig.
		Beta		
1	(<i>Constant</i>)		4,199	0,000
	Stres Kerja_Z	0,177	2,078	0,040

Dengan memperoleh nilai $t_{hitung} = 2,078$ pada sig. 0,040, sedangkan jumlah sampel 125, sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,657$ pada sig. 0,05 (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,078 > 1,657$ pada sig. $0,040 < 0,05$), artinya bahwa stres kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian H_3 diterima.

Uji *F*

Tabel 9

Hasil Uji *F*

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	429,576	2	217,788	7,946	0,001 ^a
<i>Residual</i>	3297,832	122	27,031		
Total	3727,408	124			

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai $F_{tabel} = 3,07$ pada sig. 0,05 dan nilai $F_{hitung} = 7,946$ pada sig. 0,001 (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $7,946 > 3,07$ pada sig. $0,001 < 0,05$). H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model di atas dinyatakan layak.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

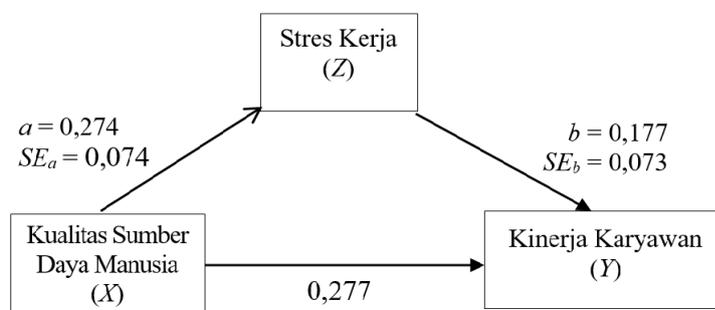
Berdasarkan Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $r = 0,784$ artinya terdapat korelasi yang kuat antara kualitas sumber daya manusia dan stres kerja karyawan pada kinerja karyawan. Nilai $R^2 = 0,615$ artinya kinerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh kualitas sumber daya manusia dan stres kerja karyawan sebesar 61,5% dan sisanya 38,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, pelatihan, insentif, pengembangan karir dan sebagainya.

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change R	Statistics F Change
1	0,784 _a	0,615	0,602	1,19917	0,615	7,946

Hasil Uji Sobel Test

Berikut ini dapat disajikan hasil analisis jalur dari pengolahan tabulasi jawaban responden mengenai variabel independen (kualitas sumber daya manusia), dependen (kinerja karyawan) dan mediasi (stres kerja), dapat dijabarkan, sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Sobel Test

Berdasarkan Gambar 2, maka berikut ini dapat disajikan perhitungan hasil uji sobel test dengan manual.

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2} \\
 Sab &= \sqrt{(0,177)^2 (0,074)^2 + (0,274)^2 (0,073)^2 + (0,074)^2 (0,073)^2} \\
 Sab &= \sqrt{(0,031329)(0,005476) + (0,075076)(0,005329) + (0,005476)(0,005329)} \\
 Sab &= \sqrt{0,00017156 + 0,00040008 + 0,0002918} \\
 Sab &= \sqrt{0,00060082} \\
 Sab &= 0,0245116299 \\
 t &= ab : Sab \\
 &= (0,274) (0,177) : 0,0245116299 \\
 &= 0,0484980000 : 0,0245116299 \\
 &= 1,9785710
 \end{aligned}$$

Hasil Sobel test menunjukkan nilai sebesar 1,9785710 dan nilai t_{tabel} untuk jumlah sampel 125 sebesar 1,657 dan disimpulkan bahwa nilai 1,9785710 > 1,657, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis peneliti H_4 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan

Pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Divisi Sales PT Astra Toyota Auto 2000 Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, 3,239 > 1,657 pada sig. 0,002 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya keberadaan kualitas sumber daya manusia bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas usahanya terutama bagi perusahaan berskala besar seperti PT Astra Toyota Auto 2000 Medan. Oleh sebab itu, karyawan yang telah diterima oleh perusahaan dan ditempatkan pada posisi yang telah disediakan dan diharapkan dapat memberikan kontribusi dan kemampuan dimilikinya dengan optimal bagi kemajuan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian

Pirantika, Wardhani, dan Fajariah (2023) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kualitas sumber daya manusia pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia pada Stres Kerja Karyawan

Pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan pada stres kerja karyawan Divisi Sales PT Astra Toyota Auto 2000 Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,240 > 1,657$ pada sig. $0,015 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan terdiri dari berbagai macam latar belakang yang berbeda seperti usia, pendidikan, status ekonomi, pengalaman kerja dan sebagainya. Banyaknya perbedaan dalam diri karyawan akan menentukan kemampuan dirinya sampai sejauh mana mampu melakukan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab utamanya maupun tugas tambahan dari atasan untuk kepentingan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Melani dan Sudigdo (2019) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan pada stres kerja.

Pengaruh Stres Kerja Karyawan pada Kinerja Karyawan

Pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Divisi Sales PT Astra Toyota Auto 2000 Medan (nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,078 > 1,657$ pada sig. $0,040 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan stres kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan kerja di perusahaan dan setiap karyawan yang bekerja di perusahaan dengan lingkup usaha besar seperti PT Astra Toyota Auto 2000 Medan tentunya akan menghadapi tekanan kerja dari berbagai sisi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wiryana, Andiani, dan Telagawathi (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Stres Kerja Memediasi Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan

Pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia pada kinerja karyawan Divisi Sales PT Astra Toyota Auto 2000 Medan (nilai Sobel $test$ sebesar $1,9785710 > 1,657$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan yang berskala besar seperti PT Astra Toyota Auto 2000 Medan akan mempunyai banyak rintangan, masalah kerja dan kendala yang akan ditemui dan dihadapi oleh tiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagi sebagian karyawan yang baru bekerja dan belum memiliki pengalaman kerja yang cukup pada bidang tugasnya akan mengalami stres kerja di lingkungan perusahaan. Untuk itu, bila karyawan tidak dapat menyelesaikan stres yang dihadapi oleh dirinya secara tepat dan cepat, maka kondisi ini dapat memberikan pengaruh kurang baik bagi kualitas dirinya saat melakukan tugas yang diberikan oleh atasan. Akibatnya hasil kerja yang diharapkan oleh atasan pada dirinya akan sulit terwujud dan tidak dapat mencapai target kerja yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ariansy dan Kurnia (2022) menunjukkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia pada kinerja karyawan.

Simpulan, Keterbatasan, dan Saran

Simpulan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kualitas sumber daya manusia pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh stres kerja pada PT Astra Toyota Auto 2000 Medan. Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan yaitu variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Toyota Astra Auto 2000 Medan. Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan pada stres kerja karyawan PT Toyota Astra Auto 2000 Medan. Variabel stres kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Toyota Astra Auto 2000 Medan. Variabel stres kerja memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia pada kinerja karyawan pada PT Toyota Astra Auto 2000 Medan.

Keterbatasan

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang sistematis terkait dengan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi seperti promosi jabatan, rotasi jabatan maupun pelatihan kerja yang tepat bagi karyawan yang belum berpengalaman pada bidang tugas yang akan dikerjakan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Astra Toyota Auto 2000 Medan, maka saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan harus tetap menjaga tingkat kualitas kerja karyawan pada PT Astra Toyota Auto 2000 Medan. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pemantauan secara rutin atas kualitas sumber daya manusia dalam diri karyawan dengan cara melaihat laporan kerja tiap minggu atau bulanan dan dapat diketahui sampai sejauh mana kinerja karyawan.

Referensi

- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh stres kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820>.
- Ariansyah, N., & Roni, M. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Prima Kontrindo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 10(2), 568–579. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.664>.
- Loupita, T. (2023). Studi literatur tentang pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1491–1497.
- Melani, V., & Sudigdo, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja kurir dokumen (Studi kasus jasa pengiriman PT Prima Multi Cipta, Jakarta Selatan). *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 167–178. <http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v16i2.340>.
- Pirantika, D., Wardhani, R. K., & Fajariah, N. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT Amerta Bangun Persadadi Kediri. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 01–09. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i1.88>.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai: Self esteem sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 78–88. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>.
- Priangi, Y., Fatmawati, R., & Kusuma, Y. B. (2022). Pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja karyawan wanita pada PT Araya Bangun Sarana. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 25(2), 50–60. <https://doi.org/10.30649/aamama.v25i2.140>.
- Rachman, S. A., Haeruddin, H., & Ahri, R. A. (2023). Pengaruh stres kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja radiografer di Instalasi Unit Radiologi Kota Ternate. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 4(4), 139–146. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1391>.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Daiyaplas Semarang. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926–935. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.812>.
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 12(1), 288–302. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431>.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Warpuah, W., Iskandar, K., & Syaifulloh, M. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus objek wisata Mangrove Pandansari Brebes). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4825–4832. <https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.4028>.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Sedana Murni. *PROSPEK: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50–60. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>.
- Wulandari, I. S., Sutrisno, & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja melalui variabel mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 10–23. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i2.18>.