

**PENGARUH ETIKA KERJA, STRES KERJA, DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II  
KEBUN PADANG MATINGGI KABUPATEN  
SIMALUNGUN**

Neni Triastuti<sup>1</sup>, Nurul Hikmatul Alawiyah Siregar<sup>2</sup>, Melisah Melisah<sup>3</sup>

Universitas Asahan, Asahan

e-mail: nenitriastuti1986@gmail.com

**Abstract:** *The study aims to determine the influence of Work Ethics, Work Stress and Work Experience simultaneously and partially on the performance of PTPN IV Regional II Kebun Padang Matinggi employees, Simalungun Regency. The type of research is quantitative research and the nature of the research is descriptive research. The respondents of the study were 71 company employees. The conclusions of the results of this study are: (1) Work Ethics have a significant partial effect on the Performance of PTPN IV Regional II Kebun Padang Matinggi Employees, Simalungun Regency, because the  $t$ -count value (5.387) >  $t$ -table (1.996) was obtained; (2) Work Stress has a significant partial effect on Employee Performance at PTPN IV Regional II Kebun Padang Matinggi, Simalungun Regency, because the  $-t$ -count value (-2.105) <  $-t$ -table (-1.996) was obtained; (3) Work Experience has a significant partial effect on the performance of PTPN IV Regional II Kebun Padang Matinggi Employees, Simalungun Regency, because the  $t$ -count value (6.539) >  $t$ -table (1.996) was obtained; (4) Work Ethics, Work Stress and Work Experience have a significant simultaneous effect on Employee Performance of PTPN IV Regional II Kebun Padang Matinggi, Simalungun Regency, because the  $F$ -count value (159.267) is obtained >  $F$ -table value (2.74); and (5) Changes in employee performance at PTPN IV Regional II Kebun Padang Matinggi, Simalungun Regency are 87.2% determined by Work Ethics, Work Stress and Work Experience, while the remaining 12.8% is caused by other variables/factors not discussed in this study.*

**Keywords:** *Work Ethics, Work Stress and Work Experience Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalungun. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dan sifat penelitian yaitu penelitian deskriptif. Responden penelitian adalah karyawan perusahaan berjumlah 71 orang. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah: (1) Etika Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalungun, karena diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (5,387) >  $t_{tabel}$  (1,996); (2) Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalungun, karena diperoleh nilai  $-t_{hitung}$  (-2,105) <  $-t_{tabel}$  (-1,996); (3) Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PTPN IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalungun, karena diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (6,539) >  $t_{tabel}$  (1,996); (4) Etika Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalungun, karena diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (159,267) > nilai  $F_{tabel}$  (2.74); dan (5) Perubahan Kinerja karyawan pada PTPN IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalungun sebesar 87,2%. ditentukan oleh Etika Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 12,8% disebabkan oleh variabel/faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** Etika Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Di era kemajuan saat ini, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang penting yang mendukung suatu kinerja, maka karyawan yang berperan sebagai penggerak perusahaan tempat mereka bekerja untuk memperoleh pendapatan untuk mencukupi kebutuhan hidup sangat penting dalam melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan dituntut untuk bersikap terampil, loyal dan profesional ketika menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan, karyawan yang mampu melaksanakan hal tersebut maka perusahaan diharapkan akan semakin berkembang.

Sumber daya yang produktif dalam suatu perusahaan dapat tercapai apabila karyawan-karyawan yang terdapat didalamnya memiliki pemahaman akan pekerjaannya, kemampuan yang luas, disiplin yang tinggi, serta mengetahui apa saja yang harus dilaksanakan, bagaimana pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan bagian dan jabatannya, serta bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting yang memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Selain itu pengelolaan SDM yang baik dapat menunjang kinerja perusahaan baik dari aspek pendapatan maupun pengeluaran. Apabila pencapaian kinerja karyawan menurun, dapat menyebabkan perusahaan mengalami hambatan dalam meraih target yang ingin dicapai. Perusahaan biasanya akan melakukan mulai dari merekrut, menyeleksi, melatih serta mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi di bidangnya sehingga perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian peranan SDM dalam suatu organisasi/perusahaan sangat besar karena berperan dalam kesuksesan, untuk itu maka SDM harus dikelola dengan benar agar tercipta kinerja yang berkualitas dan mampu

menjadi karyawan yang berkompeten.

PTPN IV merupakan bisnis pendayagunaan sinergi antara modal alam, modal kapital dan modal manusia atau (*human capital*). Modal manusia merupakan modal yang paling penting dan aktor dari pendayagunaan modal alam maupun modal kapital. Oleh sebab itu peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai modal manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan bisnis termasuk transformasi bisnis.

PTPN IV Kebun Padang Matinggi adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan, yang telah berperan sangat penting dalam pemasukan devisa negara, yang terdiri dari 5 afdeling dengan luas kebun 4.432 hektar. Sebagai suatu usaha agroindustri yang menyadari bahwa persaingan bisnis semakin ketat. Dengan adanya ancaman dari industri sejenis dan fluktuasi harga pokok yang sangat ekstrim serta pengembangan lahan yang semakin sulit, mengharuskan Kebun Padang Matinggi meningkatkan kualitas dan kuantitasnya sehingga mampu bersaing dengan usaha yang lain. Untuk menyikapi hal tersebut maka perlu adanya respon yang cepat khususnya dari manajemen sumber daya manusia yang berada di Kebun Padang Matinggi.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan menunjukkan kinerja yang baik sangat penting bagi kelancaran hidup perusahaan. Hal tersebut dianggap penting oleh pemilik perusahaan yang tentunya mengharapkan laba yang optimal dan kinerja karyawannya. Namun dari data yang disajikan pada tabel 2 berikut etika kerja, stres kerja dan pengalaman kerja yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan sangat perlu mendapatkan perhatian yang serius.

Berdasarkan data produksi PDM secara keseluruhan pada tahun 2024 sedikit melebihi target yang direncanakan (RKAP). Total produksi yang

direncanakan adalah 52.100.000 unit, sementara realisasinya mencapai 52.152.630 unit. Ini menunjukkan secara keseluruhan, kinerja produksi cukup baik. Meskipun total produksi PDM 2024 sedikit melebihi target tahunan. Namun, jika melihat realisasi data, kinerja bulannya sangat bervariasi, produksi PDM dari januari hingga agustus 2024 melebihi target yang telah ditetapkan selanjutnya pada bulan september hingga desember tidak mencapai target. Ini menunjukkan penurunan yang signifikan pada periode september hingga desember.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah etika kerja. Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dengan definisi tersebut dapat diartikan bahwa etika kerja pada suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran penting dalam menjalankan system kerja untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Sehingga ketika suatu perusahaan ataupun organisasi mampu menerapkan etika kerja yang baik, maka hal ini akan berdampak pada system kinerja perusahaan dan pencapaian dari perusahaan ataupun organisasi tersebut.

Selain etika kerja, faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja merupakan perihalan ketegangan yang mempengaruhi emosi individu, proses berpikir, dan ketahanan terhadap tekanan lingkungan. Stres kerja menjadi masalah karyawan yang cenderung lebih mudah ditemukan oleh para karyawan, stres kerja tidak dapat muncul jika tidak ada penyebabnya. Bila stres semakin parah dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungannya. Akibatnya, berbagai macam gejala stres muncul pada diri karyawan maka pelaksanaan kerja mereka akan terganggu, stres kerja bisa di amati dan dilihat melalui timbulnya keluhan-keluhan tentang pekerjaan, seperti beban

pekerjaan yang harus diselesaikan dan alokasi waktu kerja yang ada, maka pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya jika karyawan mengalami stres di tempat kerja, tidak puas dengan pekerjaannya, mengakibatkan produktivitas mereka menurun. Namun stres kerja bisa berdampak positif dan negatif bagi perusahaan. Stres kerja berpengaruh positif pada motivasi pribadi, mendorong kerja lebih keras dan dapat mengarah pada kehidupan yang lebih baik di masa depan dengan mengubah cara orang melihat dan bekerja untuk mencapai hasil profesional yang lebih baik.

Pengalaman kerja juga ikut berperan penting dalam menungjung kinerja karyawan. (Handoko 2014:24) menyatakan pengalaman kerja merupakan “Penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan”. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat berperan penting dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pengalaman kerja yang mumpuni dapat membuat karyawan menyelesaikan segala tugas yang diberikan serta dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi. Dengan pengalaman yang cukup dan panjang mereka diharapkan memiliki kemampuan yang lebih baik dari pada yang tidak memiliki pengalaman sama sekali.

Ketiga variabel ini saling mempengaruhi satu sama lain. Etika kerja yang baik dapat membantu karyawan mengelola stres lebih efektif, sementara stres yang tinggi dapat mengurangi etika kerja dan kinerja. Selain itu, pengalaman kerja yang positif dapat memperkuat etika kerja dan membantu karyawan mengatasi stres yang muncul. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang interaksi antara etika kerja, stres kerja dan pengalaman kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten

Simalungun.

Kinerja karyawan merupakan hasil output kerja atau prestasi yang dicapai sumber daya manusia yang dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang didapat pada suatu periode tertentu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab. Tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan dapat memberikan kontribusi pada ekonomi merupakan tujuan hasil dari kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan secara umum kepada orang lain sebagai bukti pekerjaan sudah dilaksanakan.

Fungsi etika kerja, stres kerja dan pengalaman kerja yang kurang baik akan menimbulkan dampak negatif bagi sebuah perusahaan atau organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kinerja dan berkurangnya produktivitas karyawan tersebut. Oleh karena itu setiap perusahaan wajib memikirkan mengenai hal tersebut agar dapat menjadikan perusahaan tersebut dapat kompeten di bidangnya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nurhasanah, dkk (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinubah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinubah. Adapun perbedaan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu dalam hal penggunaan variabel bebas penelitian dan teknik analisis data yang digunakan serta subjek yang diteliti, sedangkan dalam hal metode penelitiannya yang digunakan adalah

sama.

Andre Fitriano, dkk (2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. National Super.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu dalam hal penggunaan variabel bebas penelitian serta subjek yang diteliti, sedangkan dalam hal metode penelitiannya dan teknik analisis data yang digunakan adalah sama.

Alasan peneliti memilih judul penelitian ini disebabkan oleh adanya permasalahan yang terjadi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi yakni menurunnya kinerja karyawan dan permasalahan tersebut tidak seharusnya terjadi mengingat selama ini reputasi PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi dinilai cukup baik.

Permasalahan tersebut perlu dikaji dan untuk ditemukan jalan keluarnya. Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai etika kerja, stres kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan menulisnya kedalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalungun”**.

## METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan

dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif, kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2015;14).

### Sifat Penelitian

Sifat penelitian dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian deskriptif. Sifat penelitian deskriptif penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

### Populasi dan Sampel

Populasi berasal dari kata *population* yang berarti jumlah penduduk. Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Untung Nugroho, 2015;3). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Afdeling I, II, III, IV, dan V PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi yang berjumlah 245.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono, 2017;62). Untuk menentukan jumlah sampel minimal yang akan diambil dari suatu populasi penelitian dapat digunakan rumus slovin sebagai berikut:

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sampel minimal berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam penelitian sampel dengan jumlah populasi (N) sebanyak 245 dan tingkat kesalahan 10%.

Maka besarnya sampel yang digunakan pada penelitian ini ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{245}{1 + 245(0,1)^2} = 71,01$$

Jadi berdasarkan hasil perhitungan di atas maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu jika dibulatkan adalah sebanyak 71 karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi.

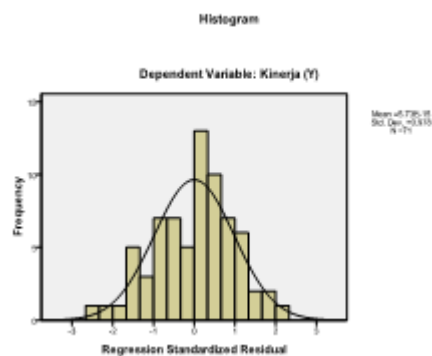
Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling*. Dikatakan *simple* atau sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2017;62).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji yang pertama yang dilakukan adalah uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas.

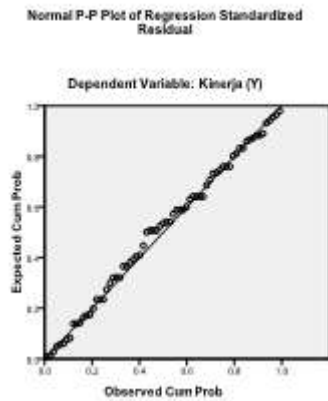
Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh grafik histogram sebagai berikut:



Gambar 1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar grafik histogram yang tertera di atas memperlihatkan bahwa adanya pola distribusi yang merata disisi kiri dan sisi kanan. Dengan demikian berdasarkan grafik histogram tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini dikatakan berdistribusi

normal sehingga telah memenuhi asumsi normalitas data penelitian. Dari analisis regresi diperoleh grafik *Normal Probability Plot* untuk uji normalitas seperti tertera pada gambar berikut ini:



Gambar 2 Grafik *Normal Probability Plot*

Pada gambar grafik *Normal Probability Plot* yang ditampilkan di atas memperlihatkan adanya pola distribusi data yang mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian, berdasarkan gambar grafik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel dalam model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal sehingga telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Normalitas Menggunakan Koefisien Kolmogorov-Smirnov**

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk uji normalitas Kolmogorov-Smirnov seperti disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Hasil analisis regresi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74788168
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.034
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.661
Asymp. Sig. (2-tailed)		.775

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2025

Pada tabel di atas menunjukkan

nilai koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,775. Berdasarkan hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, sebaran data variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh tersebut lebih besar dari nilai probabilitas  $\alpha$  (0,05).

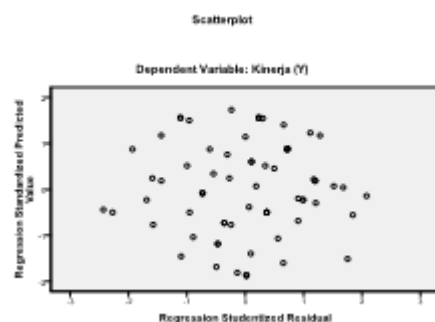
Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai VIF (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas untuk uji multikolinieritas seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 2 Nilai VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. Etika Kerja (X1)	.235	4.247
Stres Kerja (X2)	.600	1.667
Pengalaman Kerja (X3)	.248	4.072

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu terdiri dari Etika Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja secara keseluruhan memiliki nilai VIF (*variance inflation factor*) yang lebih kecil 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1. Berdasarkan nilai VIF dan nilai *tolerance* tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada model regresi yang diperoleh dalam penelitian ini.



Gambar 3 Grafik *Scatterplot*

Pada gambar grafik *Scatterplot* di atas memperlihatkan bahwa tidak adanya pola tertentu, dan titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian

maka berdasarkan grafik *Scatterplot* tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis regresi linier diperoleh nilai konstanta regresi dan nilai koefisien regresi dari setiap variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini seperti tertera pada tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil analisis regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.492	1.065		6.098	.000
Etika Kerja (X1)	.654	.121	.478	5.387	.000
Stres Kerja (X2)	-.115	.055	-.210	-2.105	.038
Pengalaman Kerja (X3)	.830	.127	.666	6.538	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
Sumber: Data: Gabungan Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta regresi (a) sebesar 6,492.
2. Koefisien regresi variabel Etika Kerja, (X<sub>1</sub>) atau b<sub>1</sub> yaitu sebesar 0,654.
3. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) atau b<sub>2</sub> yaitu sebesar -0,115.
4. Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>) atau b<sub>3</sub> sebesar 0,830.

Berdasarkan nilai konstanta regresi dan nilai koefisien regresi tersebut di atas, maka model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 6,492 + 0,654X_1 - 0,115X_2 + 0,830X_3 + \varepsilon$$

Model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta regresi sebesar 6,492; Hal ini berarti bahwa jika variabel bebas terdiri dari Etika Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja bernilai nol (0), maka Kinerja bernilai sebesar 6,492.
2. Koefisien regresi variabel Etika Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,654; Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan nilai variabel Etika Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja akan berkurang (turun)

sebesar 0,654 sehingga dikatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif (searah) terhadap Kinerja.

3. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) yaitu sebesar -0,115; Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan nilai variabel Stres Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja akan berkurang (turun) sebesar 0,115 sehingga dikatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif (berlawanan arah) terhadap Kinerja.
4. Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,830; Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan nilai variabel Pengalaman Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat (naik) sebesar 0,830 sehingga dikatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif (searah) terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> untuk uji simultan sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil analisis regresi linier berganda**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	278.213	3	93.071	159.267	.000 <sup>b</sup>
Residual	38.153	67	.568		
Total	318.366	70			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Etika Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
Sumber: Data: Gabungan Hasil Penelitian, 2025

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas, maka diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 159,267 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan itu nilai F<sub>tabel</sub> yang diperoleh dari tabel distribusi F pada: Derajat bebas pembilang = k – 1 = 4 – 1 = 3; dan Derajat bebas penyebut = n – k – 1 = 71 – 4 – 1 = 66, serta probabilitas (α) = 0,05 adalah sebesar 2.74.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka: nilai F<sub>hitung</sub> (159,267) > F<sub>tabel</sub> (2.74), sehingga H<sub>2</sub> diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>) dan Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yang digunakan untuk uji parsial dari setiap variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini, seperti terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 5 nilai t hitung**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	6,492	1,065		6,098	,000
Etika Kerja (X1)	654	,121	,476	5,387	,000
Stres Kerja (X2)	-,115	,055	-,116	-2,105	,038
Pengalaman Kerja (X3)	639	,127	,565	6,539	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2025

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Etika Kerja ( $X_1$ ) sebesar 5,387.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar -2,105.
3. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) sebesar 6,539.

Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan: Derajat bebas = jumlah sampel (n) – jumlah variabel (k) = 71 – 4 = 67; dan Probabilitas untuk uji dua arah yaitu  $t_{\frac{1}{2} \alpha}$  (0,05) atau  $t_{0,025}$  adalah sebesar 1,996.

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh serta nilai  $t_{tabel}$  tersebut di atas, maka uji t untuk setiap variabel bebas pada penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

#### Variabel Etika Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Etika Kerja adalah sebesar 5,387. Maka dari itu nilai  $t_{hitung}$  (5,387) >  $t_{tabel}$  (1,996), sehingga  $H_1$  diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.

#### Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )

Dari tabel di atas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Stres Kerja sebesar -2,105. Maka dari itu nilai  $-t_{hitung}$  (-2,105) <  $-t_{tabel}$  (-1,996), sehingga  $H_1$  diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa

variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.

#### Variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ )

Dari tabel di atas diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel Pengalaman Kerja sebesar 6,539. Maka dari itu maka nilai  $t_{hitung}$  (6,539) >  $t_{tabel}$  (1,996), sehingga  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja.

**Tabel 6 Nilai r square**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 <sup>b</sup>	,877	,872	,764

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X3), Stres Kerja (X2), Etika Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $R$  square ( $R^2$ ) yang pada  $Adjusted R$  square diperoleh adalah sebesar 0,872. Berdasarkan nilai  $Adjusted R$  square tersebut maka:

Koefisien Determinasi = 0,872 x 100% = 87,2%.

#### Pembahasan

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (5,387) yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,996), sehingga  $H_1$  diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun.

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun, diperoleh nilai  $-t_{hitung}$  (-

2,105) yang lebih kecil dari  $-t_{\text{tabel}}$  (-1,996), sehingga  $H_1$  diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andre Fitriano, dkk (2020) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super.” yang mana antara lain menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi/perusahaan.

Hal ini disebabkan karena karyawan yang mengalami stres kerja mempengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut seperti menurunnya kegairahan kerja dan konsentrasi terhadap tugas dan pekerjaan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Apabila tingkat stres kerja yang dialami karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan cenderung menurun, dan sebaliknya karyawan dengan tingkat stres kerja rendah kinerjanya relatif tinggi.

Dari hasil uji hipotesis dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun, diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  (6,539) yang lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (1,996), sehingga  $H_1$  diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun.

Hasil penelitian ini juga bersesuaian dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Dina Riskha Ariani dkk (2020) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industri.”, yang mana antara lain menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki para karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan cukup berperan penting terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Para karyawan yang lebih berpengalaman kerja pada umumnya relatif lebih mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan hasil baik, efektif dan efisien. Dengan begitu maka karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut mampu menampilkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji F untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun, diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  (97,781) yang lebih besar dari nilai  $F_{\text{tabel}}$  (2.74), sehingga  $H_2$  diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun.

Selanjutnya dari hasil uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara variabel Etika Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun, diperoleh Koefisien Determinasi sebesar 87,2%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variasi perubahan Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang

Matinggi Kabupaten Simalunggun sebesar 87,2%. ditentukan oleh Etika Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 12,8% ditentukan oleh variabel/faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

Stres Kerja dan Pengalaman Kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 12,8% disebabkan oleh variabel/faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka secara keseluruhan kesimpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etika Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun, karena diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (5,387) yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,996).
2. Stres Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun, karena diperoleh nilai  $-t_{hitung}$  (-2,105) yang lebih kecil dari  $-t_{tabel}$  (-1,996).
3. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun, karena diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (6,539) yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,996).
4. Etika Kerja, Stres Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun, karena diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (159,267) yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  (2,74).
5. Perubahan Kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Padang Matinggi Kabupaten Simalunggun sebesar 87,2%. ditentukan oleh Etika Kerja,

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Risliana, & Sari, I. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super. *Jurnal Warta Edisi*, 63, 81–103.
- Ghozali, Imam, 2009, “Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS”. Semarang, UNDIP.
- Handoko, Hani T.1998, “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”. Cet ke-12.BEFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Kasmir, 2016, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bumi AKSARA.
- Moeharino, 2012, “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.6>
- Sugiyono,2014, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methode)”, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2017, “Sistematika Untuk Penulisan”, Alfabeta, Bandung