

**PENGARUH *MENTORING* DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

**RINGKASAN SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana**



**Disusun Oleh:**

**ELISA TRIKUSUMA DEWI**

**212031388**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2023**

# HALAMAN PENGESAHAN

## TUGAS AKHIR

### PENGARUH *MENTORING* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**ELISA TRIKUSUMA DEWI**

Nomor Induk Mahasiswa: 212031388

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Rabu tanggal 27 Desember 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S.M.)

**Susunan Tim Penguji:**

Pembimbing



Wisnu Prajogo, Dr., MBA.

Penguji



Noormalita Primandaru, SE., M.Sc.

Yogyakarta, 27 Desember 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta  
Ketua



  
Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *mentoring* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya *mentoring*, stres kerja, dan kinerja karyawan. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 100 responden. Obyek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan yang ada di Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *purposive sampling*, menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Analisis data yang sudah terkumpul diolah menggunakan aplikasi IBM SPSS 27 dan WarpPLS 7.0. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa *mentoring* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *mentoring* berpengaruh negatif terhadap stres kerja, dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan agar perusahaan dapat memperkuat program *mentoring* sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Mentoring*, stres kerja, dan kinerja karyawan

## ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of mentoring and work stress on employee performance. Several factors will be discussed in this study, including mentoring, work stress, and employee performance. The respondents involved in this study were 100 respondents. The object of this research is employees who work in companies in Yogyakarta. Data collection was carried out by purposive sampling method, using a questionnaire as the instrument. Analysis of the collected data was processed using IBM SPSS 27 and WarpPLS 7.0 applications. The results of this study revealed that mentoring affects employee performance, mentoring negative*

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

*effect work stress, and work stress does not affect employee performance. The results of this study can be input so that companies can strengthen mentoring programs to improve employee performance.*

**Keywords:** *Mentoring, work stress, employee performance*

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif, hasil bisnis yang baik menjadi kunci untuk kelangsungan, pertumbuhan, dan kesuksesan jangka panjang. Karyawan yang mencapai kinerja tinggi memberikan kontribusi positif terhadap tujuan dan profitabilitas perusahaan. Kinerja karyawan melibatkan aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, dan dedikasi. Karyawan yang berkinerja tinggi cenderung lebih termotivasi dan fokus pada hasil yang positif, menjadikan mereka faktor kunci dalam aktivitas, pengambilan keputusan, dan pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah individu yang memainkan peran sebagai penggerak suatu organisasi, baik perusahaan maupun organisasi, serta berguna untuk *asset* yang perlu dilatih dan dikembangkan keterampilannya. Salah satu metode yang digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan *mentoring* kepada karyawan. Menurut Khan & Rajendran (2015) *mentoring* adalah suatu hubungan dimana orang yang lebih berpengalaman atau kompeten (*mentor*) memberikan bimbingan, menasehati, dan mendukung *mentee*. *Mentee* (peserta yang dibimbing) adalah sebutan untuk seseorang yang

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menerima bimbingan dari seorang *mentor* yang lebih berpengalaman. *Mentee* dapat memperoleh manfaat berupa pengembangan diri dan pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan kerja.

Manfaat *mentoring* mencakup pengembangan keterampilan dan pengetahuan, peningkatan percaya diri, dan orientasi karir bagi *mentee*. Penelitian menunjukkan bahwa *mentoring* dapat mengarah pada karyawan yang lebih kompeten, puas, dan berkomitmen, menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan (Liu et al., 2020). Lin et al. (2021) menekankan bahwa *mentor* ideal memiliki keterampilan komunikasi, kesabaran, dan pengetahuan yang baik.

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai ketegangan fisik yang memengaruhi pikiran, perasaan, dan kondisi tubuh individu di lingkungan kerja. Menurut Arifin dkk (2017), terdapat empat faktor yang dapat memunculkan stres, termasuk stres terkait tugas pekerjaan, perubahan dalam struktur organisasi, interaksi dalam hubungan kerja, dan peran individu dalam organisasi. Stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, menyebabkan penurunan prestasi. Namun, manajemen stres yang efektif dapat meningkatkan hasil kerja karyawan.

Kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Borrego (2021), mencakup hasil kuantitas dan kualitas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Pencapaian tujuan dan tugas-tugas yang diberikan merupakan indikator utama dari kinerja seorang karyawan.

Penelitian ini mendorong keyakinan bahwa manfaat *mentoring* tidak hanya dirasakan oleh individu (tingkat karyawan) tetapi juga oleh organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang berkinerja tinggi, kurang stres, dan memiliki

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dukungan *mentor* dapat membawa kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan mempunyai tujuan target pencapaian. Selain itu, tercapainya tujuan perusahaan juga tidak luput dari kerja keras para karyawan yang bekerja di perusahaan. Sesuai dengan latar belakang yang sudah disajikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Mentoring* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”.

## **Rumusan Masalah**

1. Apakah *mentoring* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *mentoring* berpengaruh negatif terhadap stres kerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan?

## **II. TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Tinjauan Teori**

Menurut Arora (2020), *mentoring* adalah hubungan pengembangan antara individu yang berpengalaman (mentor) dan yang kurang berpengalaman (anak didik). Chi & Wang (2018) menyoroti tiga fungsi utama *mentoring*: dukungan psikososial, pengembangan karir melalui pelatihan, dan peran sebagai role model. *Mentoring*, diakui sebagai upaya kunci untuk pertumbuhan karir, dapat bersifat formal (melibatkan program organisasi) atau informal (tumbuh secara alami antarindividu). Baik formal maupun informal, *mentoring* memberikan dukungan emosional, pelatihan karir, dan contoh teladan, membantu karyawan baru memahami peran profesional dan menanggapi tuntutan pekerjaan secara efektif

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

(Smit, McAllister, & Crawford, 2001; Payne & Huffman, 2005; Thomas & Lakau, 2009).

Menurut Ramadhanty (2019), stres terjadi saat individu menghadapi tekanan atau situasi yang tidak sesuai dengan kemampuan atau sumber daya mereka di lingkungan kerja. Wartono (2017) menambahkan bahwa stres kerja dapat muncul dari prasyarat eksternal dan faktor internal di lingkungan kerja.

Marcella Devina Santoso (2022) menyebutkan bahwa risiko stres dalam pekerjaan menciptakan kebutuhan psikologis dan psikis yang berlebihan pada individu. Stres kerja dapat memiliki dampak positif atau negatif, tergantung pada penanganannya. Konsekuensinya mencakup penurunan prestasi kerja, kehilangan kendali diri, dan dalam kasus ekstrem, resignasi atau pemecatan karyawan (Iswari & Pradhanawati, 2018). Menurut Dwi Partika (2020), stres kerja berasal dari faktor personal (perubahan hidup, pengalaman traumatis) dan faktor organisasional (beban kerja, beban fisik, tuntutan peran). Kesadaran terhadap stres kerja penting untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan (Parashakti & Ekhsan, 2022).

Menurut Hindarto (2021), kinerja mencakup hasil kerja yang mencapai standar organisasi, petunjuk pimpinan, dan kemampuan karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti efektivitas dan efisiensi, melibatkan pencapaian tujuan dan perbandingan antara kebutuhan direncanakan dan yang sebenarnya (Noor et al., 2016).

Wirya & Andiani (2020) menggambarkan kinerja sebagai hasil kerja yang mencakup target, kualitas, waktu penyelesaian, dan kepatuhan pada aturan.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hindarto (2021) menambahkan indikator kinerja termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Indikator kinerja karyawan menurut Hindarto (2021) melibatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas mencerminkan pencapaian standar kualitas perusahaan, kuantitas menunjukkan produktivitas, ketepatan waktu mengacu pada pemenuhan tenggat waktu, efektivitas terkait pencapaian target, dan kemandirian berkaitan dengan inisiatif dan kemampuan bekerja mandiri.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh *Mentoring* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Mentoring* merupakan suatu alat yang didalamnya terdapat sebuah proses pembelajaran. Fokus *mentoring* adalah pengembangan karakter dalam diri karyawan dan kepribadian seseorang karyawan hingga menjadi *mentee* karena kehadiran *mentor* di secara teknis, pendampingan merupakan suatu bentuk kegiatan kajian dan diskusi yang mendalam.

Menurut Wulansari & Achmad Fauzi (2023), *mentoring* merupakan proses perbaikan diri yang dilakukan baik dalam hal pelatihan maupun pekerjaan secara interpersonal baik secara pendidikan maupun melalui pekerjaan pendekatan emosional antara *mentor* dan *mentee*. Nilai pembelajaran pada saat *mentoring* dapat meningkatkan kemampuan karyawan, tidak hanya ditempat kerja tetapi juga melalui dukungan antar karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wulansari & Achmad Fauzi, 2023) fungsi *mentoring* dalam perusahaan mempengaruhi atau menimbulkan efek terhadap kinerja karyawan baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

**H1: *Mentoring* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

## **Pengaruh *Mentoring* Terhadap Stres Kerja**

Meskipun *mentoring* berfungsi untuk memotivasi dalam membentuk hubungan yang mendukung, baik sebagai *mentor* atau peserta didik, yang berada dalam situasi stres, namun *mentoring* dalam stres kerja seringkali tidak tersedia ketika dibutuhkan, terutama pada saat perubahan situasi berlangsung dengan cepat, persaingan yang ketat, dan tuntutan yang tinggi dari manajer dalam hal mendampingi. Stres kerja ini muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan, dan setiap karyawan merespon stres dengan cara yang berbeda-beda, ada beberapa karyawan bisa mengatasi stres dalam bekerja dengan baik dan tidak. Penting menyadari tuntutan lingkungan kerja dan mencari cara mengelola stress melalui adaptasi atau dukungan kesejahteraan mental (Putri et al., 2023).

Sementara itu, menurut Kram & Hall (1991) bahwa *mentoring* dapat memberikan pemulihan terhadap stres kerja, seperti memberikan banyak dukungan bagi karyawan junior dan senior. Oleh karena itu, hubungan ini penting pada saat stres, yang justru bertolak belakang dengan apa yang diharapkan. Dalam hal ini, mereka yang berada di bawah tekanan dan membutuhkan dorongan, nasehat, dan bimbingan dari rekan-rekan yang berpengalaman lebih cenderung untuk secara proaktif mencari koneksi dengan *mentor*.

**H2: *Mentoring* berpengaruh negatif terhadap stres kerja**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres adalah respon yang tidak diharapkan yang terjadi pada individu ketika dihadapkan pada tekanan yang signifikan atau tuntutan tertentu yang ditempatkan pada karyawan. Literatur yang luas dan beragam menunjukkan bahwa banyak faktor yang berbeda, seperti lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan beban kerja, memainkan peran penting dalam menentukan tingkat stres kerja dan dampaknya pada kesehatan fisik dan mental karyawan (Ahmed, 2013).

Menurut Santoso (2022), stres ditempat kerja adalah konsekuensi dari segala tindakan dan situasi lingkungan yang menciptakan tuntutan-tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan. Stres kerja dapat membantu atau merugikan kinerja karyawan, tergantung pada tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Ketika seseorang karyawan sudah sangat stres dengan pekerjaannya, kemampuan untuk melakukan pekerjaan sehari-hari akan berpengaruh negatif. Stres yang berlebihan bahkan dapat membuat kinerja karyawan semakin memburuk, jadi jika stres kerja yang berlebihan maka akan mengakibatkan penurunan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain semakin tinggi tingkat stres kerja ditempat kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Populasi**

Rusdian (2023), menjelaskan bahwa populasi adalah suatu bidang umum yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diteliti

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

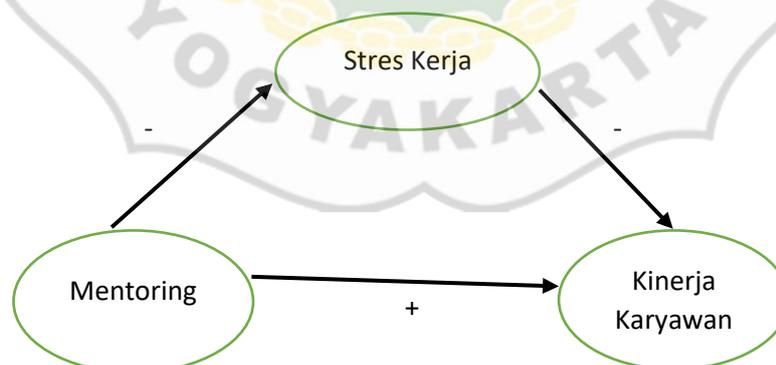
untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Subjek yang dijadikan fokus penelitian ini adalah karyawan.

## Sampel

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Borrego (2021), sampel dapat dijelaskan sebagian kecil dari keseluruhan populasi yang mencerminkan ciri-ciri dan sifat yang ada di populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* merupakan suatu cara pengambilan sampel menggunakan kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, terdapat beberapa kriteria yang menjadi dasar dalam menentukan sampel yang akan diambil yaitu:

1. Bekerja di Yogyakarta
2. Bekerja sebagai karyawan di perusahaan

## Model Penelitian



## IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Data Demografi Responden

#### Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	40	40,0

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Perempuan	60	60,0
Total	100	100,0

Sumber: data diolah dengan IBM SPSS Statistik 27

## Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
19	2	2,0
20	1	1,0
21	11	11,0
22	14	14,0
23	6	6,0
24	7	7,0
25	15	15,0
26	5	5,0
27	11	11,0
28	9	9,0
29	5	5,0
30	7	7,0
31	2	2,0
32	1	1,0
40	1	1,0
41	1	1,0
44	1	1,0
47	1	1,0
Total	100	100,0

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 27

## Demografi Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan

Penghasilan Perbulan	Jumlah	Persentase
Rp2.000.000 – Rp5.000.000	71	71,0
Rp5.000.000 – Rp10.000.000	22	22,0
Rp10.000.000 – Rp15.000.000	5	5,0
>Rp20.000.000	2	2,0
Total	100	100,0

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 27

## Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	39	39,0
D3	10	10,0
S1	49	49,0

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

S2	2	2,0
Total	100	100,0

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 27

## Demografi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
3 – 5 Tahun	75	75,0
6 – 10 Tahun	18	18,0
11 – 15 Tahun	6	6,0
>20 Tahun	1	1,0
Total	100	100,0

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 27

## Pengujian Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap item pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner. Suatu indikator dikatakan valid jika memiliki faktor loading  $>0,5$ . Hasil uji validitas untuk masing-masing pernyataan pada instrument disajikan pada tabel dibawah berikut:

### Hasil Uji Validitas *Mentoring*

Kode	Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Status
MO1	<i>Mentor</i> (pembimbing ) memberi saya kesempatan untuk mengesankan orang-orang dalam organisasi.	0,745	Valid
MO2	<i>Mentor</i> (pembimbing) menunjukkan prestasi saya kepada perhatian orang-orang penting di organisasi.	0,609	Valid
MO3	<i>Mentor</i> (pembimbing) membantu saya mendapatkan perhatian lebih dalam organisasi.	0,669	Valid
MO4	<i>Mentor</i> (pembimbing) memberi saya tugas yang mengharuskan saya mempelajari keterampilan baru.	0,785	Valid

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

MO5	<i>Mentor</i> (pembimbing) memberi saya tugas yang mendorong saya untuk mengembangkan keterampilan baru.	0,748	Valid
MO6	<i>Mentor</i> (pembimbing) memberi saya tugas yang lebih menantang.	0,625	Valid
MO7	<i>Mentor</i> (pembimbing) melindungi saya dari orang-orang yang mencoba menjatuhkan saya.	0,657	Valid
MO8	<i>Mentor</i> (pembimbing) campur tangan untuk membantu saya dalam organisasi.	0,657	Valid
MO9	<i>Mentor</i> (pembimbing) menyarankan strategi khusus untuk mencapai aspirasi karier saya.	0,771	Valid
MO10	<i>Mentor</i> (pembimbing) memberi saya nasihat tentang bagaimana agar diakui dalam organisasi.	0,793	Valid
MO11	<i>Mentor</i> (pembimbing) membantu saya mempelajari bagian lain dalam organisasi.	0,784	Valid
MO12	<i>Mentor</i> (pembimbing) menggunakan pengaruhnya untuk mendukung kemajuan saya dalam organisasi.	0,733	Valid
MO13	<i>Mentor</i> (pembimbing) menggunakan pengaruhnya untuk keuntungan saya dalam organisasi.	0,493	Tidak Valid
MO14	<i>Mentor</i> (pembimbing) membantu saya mendapatkan posisi yang tepat sesuai dengan yang diinginkan.	0,751	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 27

## Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Kode	Pernyataan	Factor Loading	Status
SK1	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak.	0,600	Valid
SK2	Target perusahaan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya.	0,632	Valid
SK3	Jam kerja diluar jam kerja normal (lembur) memberatkan bagi saya.	0,553	Valid

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

SK4	Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,464	Tidak Valid
SK5	Saya merasa kepercayaan atasan dan rekan kerja sekerja sangat rendah.	0,779	Valid
SK6	Saya merasa keputusan yang diambil atasan terkadang memberatkan.	0,798	Valid
SK7	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas.	0,757	Valid
SK8	Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dengan rekan sekerja tidak efektif.	0,773	Valid
SK9	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai.	0,733	Valid
SK10	Saya merasa tidak mengalami peningkatan karir dalam bekerja diperusahaan ini.	0,751	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 27

## Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kode	Pernyataan	Factor Loading	Status
Kk1	Saya merasa jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan.	0,680	Valid
Kk2	Saya mampu mengatasi kendala-kendala dalam bekerja.	0,630	Valid
Kk3	Saya bekerja sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.	0,795	Valid
Kk4	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih berat daripada yang telah saya selesaikan sehari-hari.	0,708	Valid
Kk5	Saya bersedia melaksanakan tugas tambahan disamping tugas pokok sehari-hari.	0,569	Valid
Kk6	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,663	Valid
Kk7	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.	0,737	Valid

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kk8	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja yang ada.	0,613	Valid
Kk9	Saya selalu menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan bukan untuk bersantai-santai.	0,696	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 27

## Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana kuesioner penelitian dan seberapa andal hasil pengukurannya. Pengujian reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menghitung besarnya *cronbach's alpha*. Suatu indikator dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha*  $>0,6$ .

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
<i>Mentoring</i>	0,920	Reliabel
Stres Kerja	0,878	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,849	Reliabel

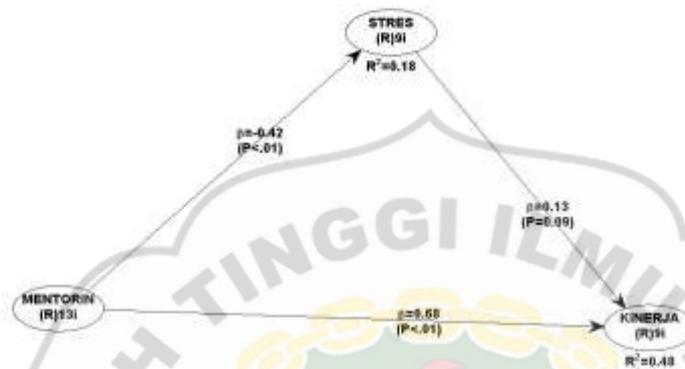
Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 27

Tabel yang disajikan di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

## Pengujian Hipotesis

Pada penelitian pengujian hipotesis ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak analisis statistik WarpPLS 7.0. Dibawah ini adalah representasi visual model penelitian pada WarpPLS 7.0.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Berdasarkan bagan gambar diatas dapat dilihat bahwa variabel *mentoring* dipengaruhi oleh kinerja karyawan dengan nilai R-square 48%. Untuk variabel *mentoring* dipengaruhi oleh variabel stres kerja dengan nilai R-Square 18%. Sedangkan variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji fit model. Tujuan dari uji fit model ini adalah untuk menunjukkan bahwa hipotesis dapat diperkuat dan mendukung hipotesis yang ada. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji fit model:

## Uji Fit Model

Index	Nilai	Kriteria	Keterangan
APC	0,411	$P < 0,05$	Model fit
ARS	0,327	$P < 0,05$	Model fit
AARS	0,317	$P < 0,05$	Model fit

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

AVIF	1,000	Diterima apabila $\leq 5$ , ideal apabila $\leq 3,3$	Model fit
AFVIF	1,533	Diterima apabila $\leq 5$ , ideal apabila $\leq 3,3$	Model fit
GOF	0,404	Besar $\geq 0,36$	Model fit
SPR	1,000	Diterima apabila $\geq 0,7$ , ideal apabila =1	Model fit
RSCR	1,000	Diterima apabila $\geq 0,9$ , ideal apabila =1	Model fit
SSR	1,000	Diterima apabila $\geq 0,7$	Model fit
NLBCDR	0,667	Diterima apabila $\geq 0,7$	Model fit

Sumber: Data diolah dengan WarpPLS 7.0

## Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	P	Label
H1: <i>Mentoring</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,68	$P < 0,01$	Diterima
H2: <i>Mentoring</i> berpengaruh negatif terhadap stress kerja	-0,42	$P < 0,01$	Diterima
H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	0,13	$P = 0,09$	Ditolak

Sumber: Data diolah dengan WarpPLS 7.0

Pengujian hipotesis berdasarkan tabel diatas, hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa *mentoring* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta$ : 0,68;  $P < 0,01$ ) ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) didukung. Pengujian hipotesis yang kedua (H2) *mentoring* berpengaruh negatif yang signifikan terhadap tingkat stres kerja ( $\beta$ : -0,42;  $P < 0,01$ ) membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) didukung. Kemudian, pengujian hipotesis yang ketiga (H3) tidak ditemukan bukti signifikansi statistik bahwa tingkat stres kerja secara

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 0,05 ( $\beta$ : 0,13;  $P = 0,09$ ) membuktikan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) tidak didukung. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *mentoring* dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sekaligus mengurangi tingkat stres kerja, sementara tingkat stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ketiga ini ditolak berdasarkan tingkat signifikansi yang ditetapkan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Pada penelitian ini meneliti mengenai pengaruh *mentoring* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis hasil yang sudah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Mentoring* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. *Mentoring* berpengaruh negatif terhadap stres kerja
3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang menimbulkan gangguan terhadap penelitian. Beberapa keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya melakukan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (*Google Form*) yang disebarakan secara *online*. Pengumpulan data agar hasil yang didapatkan lebih baik lagi apabila melakukan proses wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas perusahaan, sehingga informasi yang didapat tidak hanya terbatas kuesioner yang diisi oleh responden.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Penulis hanya menggunakan dua variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Dua variabel tersebut yaitu: *mentoring* dan stres kerja. Namun masih banyak variabel menarik lainnya yang bisa diteliti, seperti, keseimbangan kerja dan kehidupan, dukungan manajerial, dan pengembangan keterampilan.

## Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pentingnya *mentoring* sebagai alat untuk mengembangkan kinerja karyawan. Dengan memberikan dukungan dan arahan melalui *mentoring* ini, diharapkan perusahaan dapat mendorong pertumbuhan individu yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada kinerja seluruh karyawan perusahaan. Selain itu, mempertimbangkan dan mengelola stres kerja juga perlu dijadikan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari strategi pengembangan karyawan. Dengan memahami dan mengelola stres kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk pertumbuhan profesional dan meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- JurnalAhmed, A. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68. <https://doi.org/10.9790/487x-1166168>
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sebuah Studi pada Sektor Perbankan di Pakistan. 11, 61–75.
- Arora, R. (2020). Mediating role of mentoring functions on linking personality and occupational commitment in Indian organizations. *Human Resource Development International*, 23(3), 283–308. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1727218>
- Chi, N. W., & Wang, I. A. (2018). The relationship between newcomers' emotional labor and service performance: the moderating roles of service training and mentoring functions. *International Journal of Human Resource Management*, 29(19), 2729–2757. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1259645>
- Hindarto, M. B. (2021). Pengaruh Penilaian Dan Mentoring Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Nasrul Ummah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1623–1632. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1623-1632>
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>
- Khan, N. U., & Rajendran, V. (2015). Effect of formal mentoring on the objective

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

measures of performance in {IT} {Industry} in {India}. *Journal of Marketing & Communication*, 11(2), 46–53.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsh&AN=135117408&site=ehost-live>

Liu, Y., Abi Aad, A., Maalouf, J., & Abou Hamdan, O. (2020). Self- vs. other-focused mentoring motives in informal mentoring: conceptualizing the impact of motives on mentoring behaviours and beneficial mentoring outcomes. *Human Resource Development International*, 24(3), 1–25. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1789401>

Marcella Devina Santoso, Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *E-QIEN Ekonomi Bisnis Manajemen, Universitas Stikubank*, 11(1), 926 – 935.

Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>

Putri, P. A., Simon, Z. Z., & Zain, E. (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan CV XYZ). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(1), 50–61. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2709>

Tindani, N. K. (2021). Efektivitas Pembelajaran: Studi Mentoring PAI STIM Jabar. *Jurnal Inovasi Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 66–82.

Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Terhadap. *Available on Line at Hppt://Www. Google. Com*, 2(1), 50–60.

Wulansari, F., & Achmad Fauzi. (2023). Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 121–126. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i1.670>

