

HUBUNGAN PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ

Dhea Amelia
Kristin Handayani

Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87,
Jakarta 14350

Abstract

Employee performance plays an important role in supporting the enlargement of a company's business unit. In fact, the decrease in net profit margin of PT. XYZ during the period 2015 to 2018 by 3%, on the one hand, provides the fact that there was an increase in employee overtime by 700%. One of the factors determining performance is work motivation while one of the performance indicators is workload. The research objective was to determine the existence of a relationship between career development and job stress and employee performance at PT XYZ. The research object was 60 respondents of PT. XYZ. Samples were taken using non-probability sampling with saturated sampling techniques. Primary data collection using a questionnaire method. The data analysis technique used SPSS 20 software through descriptive analysis, pre-test of validity and reliability, classical assumption test, along with simple correlation coefficient analysis and multiple correlation coefficient. The results showed (1) there is a relationship between career development and employee performance, (2) there is a relationship between job stress and employee performance and (3) there is a relationship between career development and work stress together with employee performance. The conclusion of this research is that career development and job stress have a significant relationship with employee performance. Providing training to improve employee skills, communication between management and employees as well as attention in job analysis in the form of weighting the tasks given in a given span of time equitably related to the quality of employee work.

Keywords: Career Development, Job Stress, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan berperan penting dalam mendukung pembesaran unit usaha bisnis sebuah perusahaan. Kenyataannya penurunan margin laba bersih PT. XYZ selama kurun waktu tahun 2015 hingga 2018 sebesar 3% di satu sisi, memberikan fakta terjadi peningkatan lembur karyawan hingga 700%. Salah satu faktor penentuan kinerja adalah motivasi bekerja sedangkan salah satu indikator kinerja adalah beban kerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui keberadaan hubungan antara pengembangan karir dan stres kerja dengan kinerja karyawan di PT XYZ. Objek penelitian adalah 60 responden PT.XYZ. Sampel diambil menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data primer dengan metode kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *software* SPSS 20 melalui analisis deskriptif, pra uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, beserta analisis koefisien korelasi sederhana dan koefisien korelasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) ada hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan, (2) ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dan (3) ada hubungan antara pengembangan karir dan stres kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian bahwa pengembangan karir dan stres kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Pemberian pelatihan untuk meningkatkan skill karyawan, komunikasi antara manajemen dengan karyawan serta adanya perhatian dalam analisis pekerjaan berupa pembobotan tugas yang diberikan dalam suatu waktu rentang tugas secara berkeadilan berhubungan dengan kualitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu berupaya mencari tenaga kerja yang tepat sesuai dengan bidang keahlian yang dibutuhkan guna mendapatkan kinerja yang optimal. Zainal (2015:206) mengatakan pentingnya perusahaan menganalisis kemampuan dan minat para karyawan yang sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia sehingga sejalan dengan pertumbuhan dan berkembangnya perusahaan.

Status seorang pekerja dalam suatu organisasi dapat meningkat melalui tersedianya jalur karir yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan terlebih dahulu akan melakukan disain perencanaan karier dalam rangka mengembangkan potensi individual para karyawannya. Di lain pihak, karyawan secara mandiri dapat membuat perencanaan pribadinya mengenai apa yang harus dilakukannya untuk meraih tingkatan tertentu. Karyawan secara kebutuhan motivasi mencapai tingkat kepuasan oleh penghargaan yang diperolehnya melalui jenjang karier atas hasil kerjanya serta dapat memberikan semangat untuk berkinerja lebih baik sehingga pemanfaatan sumber daya manusia akan

berjalan secara optimal seiring peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Kinerja karyawan tidak selamanya mengalami peningkatan. Ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja. Stres terjadi pada setiap individu. Karyawan yang bekerja pada organisasi pun pasti akan menghadapi stres. Stres kerja di batas tertentu dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan seperti yang disebutkan oleh Hasian dalam Dewi 2014. Hal terbalik justru diungkap oleh Robbins and Judge (2017:596). Stres kerja pada jumlah tertentu memang dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stres secara positif dapat meningkatkan produktifitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja sejalan dengan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dari indikator kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara : 2015:67).

Terdata sebuah kondisi di mana terjadi kenaikan jumlah karyawan lembur dan jumlah tingkat masuk kerja karyawan PT. XYZ seperti yang dapat dilihat pada **Tabel 1** di bawah ini.

Tabel 1
Data Lembur Karyawan PT XYZ

Tahun	Januari-Maret	April-Juni	Juli-September	Oktober-Desember	Jumlah
2015	0	10	7	5	22
2016	9	15	12	21	57
2017	18	22	21	25	86
2018	26	37	40	42	145
<i>Growth 2015-2018</i>					700%

Sumber : PT. XYZ

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan lembur dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 mengalami peningkatan pesat. Selama 3 tahun terdapat peningkatan hingga 700%. Jumlah kenaikan karyawan lembur pada tahun 2015 ke tahun 2016 sejumlah 35 lemburan. Jumlah kenaikan karyawan lembur pada tahun 2016 ke tahun 2017 sejumlah 29 lemburan. Jumlah kenaikan karyawan lembur pada tahun 2017 ke tahun 2018 sejumlah 59 lemburan. Kenaikan tahun

2017 ke tahun 2018 ini merupakan yang tertinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Di lain pihak, kenaikan beban kerja akibat lemburan tersebut memperlihatkan terjadinya penurunan dalam margin laba bersih perusahaan. Ikhtisar keuangan yang merupakan cerminan pengelolaan manajemen memperlihatkan kondisi terjadinya penurunan laba bersih. Hal ini ditunjukkan pada **Tabel 2**

sebagai Ikhtisar Data Keuangan PT. XYZ tahun 2015-2018 di bawah ini.

Tabel 2
Ikhtisar Data Keuangan PT. XYZ Tahun 2015-2018

Keterangan	2015	2016	2017	2018
Margin Laba Bruto	29%	28%	20%	21%
Laba Tahun Berjalan (Laba Bersih)	265,12	255,11	257,33	270,40
Margin Laba Bersih	10%	9%	7%	7%

Sumber: PT. XYZ

Ikhtisar Data Keuangan PT. Astragraphia Tbk. pada tahun 2015-2018 melalui **Tabel 2** di atas memperlihatkan terjadi penurunan marjin laba bruto, laba tahun berjalan (laba bersih), dan marjin laba bersih dari tahun 2015 hingga tahun 2018. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja telah terjadi dari 5 tahun 2015 hingga tahun

2017 dengan tahun 2018 sama dengan tahun 2017.

Salah satu indikator kinerja adalah tingkat absensi karyawan. Berdasarkan data yang didapat dari PT. AXI, terlihat bahwa jumlah karyawan tidak masuk dalam 4 tahun terakhir mengalami peningkatan seperti yang diperlihatkan pada **Tabel 3** berikut ini.

Tabel 3
Data Tidak Masuk Karyawan di PT XYZ

Tahun	Januari-Maret	April-Juni	Juli-September	Oktober-Desember	Jumlah	Growth Tahunan	Growth 2015-2018
2015	1	0	3	4	8		
2016	5	0	3	3	11	72,72%	
2017	4	4	7	4	19	57,89%	
2018	6	1	5	12	24	79,17%	33%

Sumber : PT. XYZ

Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa terdapat peningkatan jumlah karyawan tidak masuk kerja dalam empat tahun terakhir. *Growth* tahun 2015 ke tahun 2016 sebesar 72,72%. *Growth* tahun 2016 ke tahun 2017 sebesar 57,89%. *Growth* tahun 2017 ke tahun 2018 sebesar 79,17%. Sedangkan peningkatan dari tahun 2015 ke tahun 2018 sebesar 33%. Peningkatan karyawan yang tidak masuk kerja dapat diakibatkan oleh banyak faktor salah satunya adalah stres kerja, yang disebabkan jam kerja yang berlebih (lembur kerja).

Besarnya peningkatan jumlah karyawan lembur dan jumlah tingkat masuk kerja karyawan PT XYZ yang dapat dilihat pada **Tabel 1** dan **Tabel 3** sebelumnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat pada **Tabel 2** dalam Ikhtisar data keuangan. Hal ini menurut penelitian penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengembangan

karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan Suryantiko dan Lumintang (2018) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gladys C. Kembuan, et al (2018) juga mendapatkan hal yang sama. Mereka melaporkan bahwa variable pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Massie, et al (2015) yang melaporkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diteliti oleh Julvia, C. (2016), dan Gladys C. Kembuan, et al (2018). Mereka menyampaikan hasil penelitiannya yang memberikan hasil stres

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pertentangan hasil diperlihatkan oleh penelitian Arfani, Moh Rizal dan Luturlean, B. Saleh (2018). Mereka menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tamauka M. G. et al (2015) memperlihatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan di atas, maka topik penelitian ini mengambil data pada PT. XYZ dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ".

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah sebuah proses meningkatkan kemampuan kerja yang dapat dicapai seseorang dalam dunia untuk mencapai jenjang karir yang diinginkan Zainal, V. R. et al (2015:212). Pengembangan Karir juga diartikan serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, dan pemenuhan karir individu, sebagaimana dijelaskan oleh Widodo (2015:23). Sedangkan menurut Andrew J. Fubrin (1982:197) dalam Mangkunegara (2015:77) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas kepegawaian dalam perencanaan karir masa depan dan pengembangan diri mereka secara maksimum di perusahaan. Faktor – Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Irmayani (2018), diantaranya: (1) Sikap Hubungan Kerja, (2) Pengalaman, (3) Pendidikan, (4) Prestasi, (5) Nasib.

Indikator pengembangan karir seorang karyawan (T. Hani Handoko, 2010 dalam Abdullah 2016) adalah: (1) Prestasi Kerja sebagai faktor penting meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. (2) *Exposure* berupa keterkaitan dengan berbagai pihak yang berwenang. (3) Kesetiaan pada organisasi berupa dedikasi seorang karyawan untuk terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja. (4) Kesempatan bertumbuh seperti kesempatan pelatihan, kursus, dan diteruskannya jenjang pendidikan. (5) support Manajemen untuk mendorong program

pengembangan karir biasanya dilakukan para manajer.

Tujuan pengembangan karir (Mangkunegara, 2015) adalah (1) membantu pencapaian tujuan Individu dan Perusahaan, (2) menunjukkan kesejahteraan karyawan agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya. (3) membantu karyawan menyadari potensi diri mereka misalnya untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang sesuai dengan potensi dan keahliannya. (4) memperkuat hubungan antara karyawan dengan perusahaan, (5) bagian dari tanggung jawab sosial, (6) memperkuat pelaksanaan program perusahaan (7) mengurangi tingkat *turnover* dan biaya kepegawaian, (8) Mengurangi tertinggalnya status profesi juga manajerial, (9) meningkatkan analisis kepegawaian (10) meningkatkan pandangan masa depandi mana penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Stres Kerja

Stres Kerja adalah proses psikologis yang terjadi sebagai respon terhadap tekanan lingkungan (Robbins, 2017). Stres Kerja menggambarkan adanya kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dengan psikis, yang akhirnya mampu mempengaruhi emosi, proses berpikir serta mengganggu kondisi psikis serta kesehatan seorang karyawan (Zainal. 2015). Pemahaman ini diperkuat oleh Mangkunegara (2015) yang mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Lebih lanjut penyebab Stres Kerja menurut Mangkunegara (2015:157) diakibatkan antara lain : (1) Kualitas pengawasan kerja yang rendah , (2) Beban kerja yang dirasa terlalu berat, (3) Waktu kerja yang mendesak (4) Kondisi kerja yang melakukan praktik yang tidak sehat (5) Pemangku otoritas kerja yang tidak memadai berkaitan dengan tanggung jawab (6) adanya konflik kerja antar karyawan (7) adanya perbedaan nilai antara pihak pemimpin dengan para karyawan yang menimbulkan rasa frustrasi dan ketidakpercayaan dalam pelaksanaan kerja.

Faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja dikemukakan oleh Luthans dalam Hansel (2017) (1) *Organizational Stressors*, terdiri dari kebijakan dan strategi organisasi, desain dan struktur organisasi. (2) *Extraorganizational Stressors Factor*, yang terjadi karena adanya

perubahan teknologi, terjadinya globalisasi, permasalahan keluarga, adanya relokasi, munculnya kondisi ekonomi dan *financial* secara pribadi atau secara nasional, permasalahan ras dan konflik perbedaan gender, serta mungkin saja adanya keadaan komunitas/ tempat tinggal. (3) *Group Stressors*, yang terdiri dari *Lack of group cohesiveness*, yaitu kekompakan atau kebersamaan karyawan dan *Lack of social support*, menggambarkan tingkat kohesifitas satu atau lebih anggota kelompok. Berbagi masalah dan kebahagiaan antar mereka akan mengurangi ketegangan dan emosi mereka jauh lebih baik. Jika hal ini dikurangi akan membuat seorang individu stres. (4) *Individual Stressors*, akibat konflik dan ketidakjelasan peran. Termasuk disposisi individu, seperti pola kepribadiannya, control personal, kepribadian menolong, serta ketahanan psikologi mempengaruhi tinggi-rendahnya stres seseorang.

Dimensi dan Indikator Stres (Robbins, 2017) yaitu : (1) Ambiguitas Peran, yaitu ketidakpastian yang timbul saat karyawan tidak memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus menjalankan pekerjaannya. (2) Konflik Peran yaitu perbedaan antara keinginan organisasi dengan nilai karyawan. (3) Peran Berlebih berupa keadaan di mana seseorang melakukan multitasking. (4) Tuntutan antar Pribadi yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain dalam organisasi.

Pendekatan Stres Kerja menurut Mangkunegara (2015:157) terdiri dari : (1) Pendekatan Dukungan Sosial. (2) Pendekatan Melalui Meditasi. (3) Pendekatan medis, Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. (4) Pendekatan Kesehatan Pribadi, adalah pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Karyawan secara periode waktu yang kontinu difasilitasi dalam melakukan pemeriksaan kesehatan dan rutin melakukan aktifitas olahraga yang teratur.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan didefinisikan oleh Mangkunegara (2015) adalah suatu hasil kerja yang diukur dari perspektif kualitas dan perspektif kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan perusahaan kepadanya. Sedangkan

menurut Gary Dessler (2015) manajemen kinerja adalah sebuah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014:84) sebagai berikut: (1) Faktor personal seperti tingkat ketrampilan, kompetensi, motivasi, serta komitmen karyawan. (2) Faktor kepemimpinan yang diukur dari kualitas dorongan, arahan, dan support team leader. (3) Faktor kelompok kerja yang ditunjukkan oleh dukungan rekan kerja. (4) Faktor sistem, ditunjukkan sistem kerja dan fasilitas dari organisasi (5) Faktor situasional berupa tinggi-rendahnya tekanan dan perubahan yang ditimbulkan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

Mathis dan Jackson (2002, p.78) dalam Samsuddin (2018:91) menyatakan bahwa kinerja karyawan terdiri dari 5 dimensi yaitu : Pertama, kuantitas hasil kerja yang merupakan tingkat hasil kerja seorang pegawai dilihat dari tingkat dan jumlah yang dihasilkan, dengan indikator: (a) Tingkat yang dihasilkan (b) Jumlah yang dihasilkan. Kedua, tingkat kualitas output yang dihasilkan seorang karyawan dengan indikator: (a) Tingkat kualitas pekerjaan (b) Tingkat kesalahan. Ketiga, jumlah waktu yang dipergunakan, dengan indikator: (a) Tingkat kehadiran (b) Tingkat absensi. Keempat, tingkat kehadiran pegawai dalam kurun waktu tertentu, dengan indikator: (a) Tingkat kehadiran (b) Tingkat absensi. Kelima, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, dengan indikator: (a) Tingkat kompetensi (b) Ragam kompetensi yang dimiliki

Manfaat Penilaian Kinerja diungkapkan oleh Wibowo (2014) dalam hal : (1) memperkenalkan perubahan, misalnya adanya perubahan kultur organisasi (2) mendefinisikan tujuan, target dan sasaran (3) memperjelas target yang tidak mungkin dapat dicapai, misalnya dalam rangka melakukan kegiatan PHK karyawan (4) media menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi (5) pelaksanaan evaluasi dan standarisasi pengupahan (6) Menetapkan tujuan pembelajaran (7) Mengidentifikasi kekuatan (8) Mengidentifikasi kelemahan (9) media dialog konstruktif tentang kinerja akan disepakati untuk dilanjutkan (10) Alat komunikasi dengan para pemegang saham.

KERANGKA PEMIKIRAN

Pengembangan Karir Memiliki Hubungan dengan Kinerja Karyawan

Pengembangan karier yang merupakan serangkaian aktivitas kepegawaian dalam perencanaan karier masa depan dan pengembangan diri mereka secara maksimum di perusahaan. Adanya Sikap dalam hubungan antara pihak yang terlibat dalam bekerja, adanya pengalaman, standar tingkat Pendidikan, kemampuan Prestasi, teknik dan skill memberikan kontribusi dalam tingkat kinerja seseorang.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Daru Suryantiko dan Genita Lumintang (2018). Judul penelitiannya yaitu Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Air Manado) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Renaldy Massie, Bernhard Tewel, dan Greis Sendow (2015) dengan judul Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. Hasil yang didapatkan menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan perencanaan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara.

H1 : Pengembangan karir berhubungan dengan kinerja karyawan.

Stres Kerja Berhubungan dengan Kinerja Karyawan

Dimensi dan Indikator Stres (Robbins, 2017) yaitu : (1) Ambiguitas Peran, yaitu ketidakpastian yang timbul saat karyawan tidak memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus menjalankan pekerjaannya. (2) Konflik Peran yaitu perbedaan antara keinginan organisasi dengan nilai karyawan. (3) Peran Berlebih berupa keadaan di mana seseorang melakukan

multitasking. (4) Tuntutan antar Pribadi yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo, Victor. P. K Lenkong (2015) melalui penelitiannya mengenai Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado Konflik peran, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado secara simultan

H2 : Stres kerja berhubungan dengan kinerja karyawan.

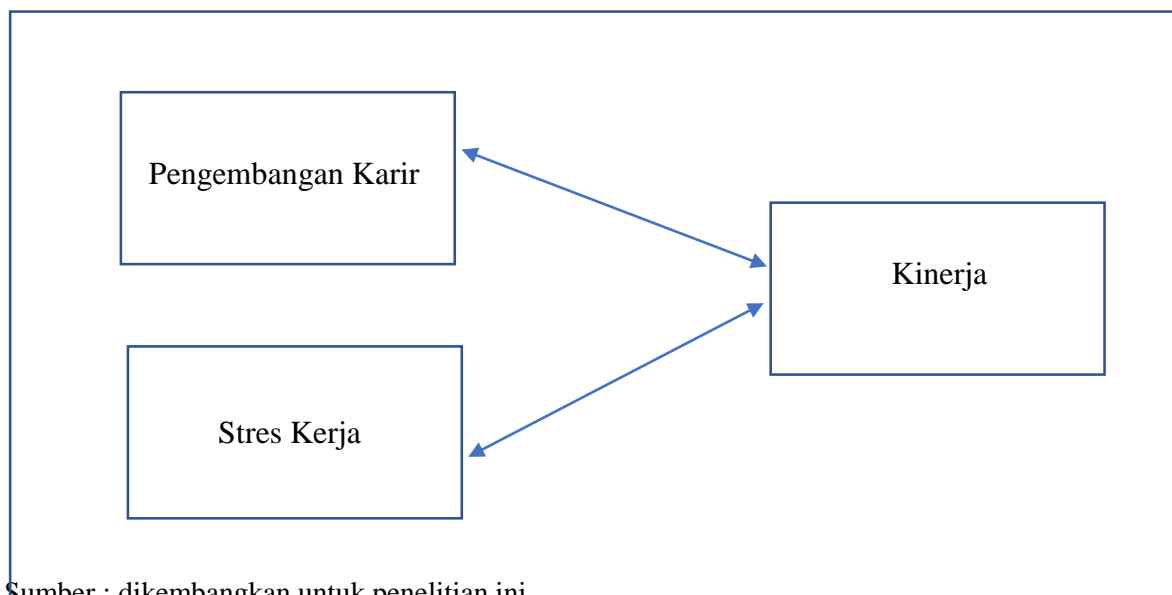
Pengembangan Karir dan Stres Kerja Herhubungan dengan Kinerja Karyawan

Besaran kuantitas hasil kerja, tingkat kualitas output yang dihasilkan seorang karyawan jumlah waktu yang dipergunakan, tingkat kehadiran pegawai dalam kurun waktu tertentu, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada akhirnya menentukan pengembangan diri karyawan dan pengembangan jenjang kariernya. Hal tersebut juga menentukan besaran kemampuan seseorang menerima dan menahan tekanan yang akan dirasakan seorang karyawan. Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan adalah menyangkut judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Konflik, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UNSRAT yang dilakukan oleh Gladys C. Kembuan, Victor P.K. Lengkong, Merinda Pandowo (2018). Hasil yang diperoleh menjelaskan bahwa Iklim organisasi (X1), pengembangan karir (X2), konflik (X3), dan stres kerja (X4) menampakkan hasil yang simultan memberi pengaruh signifikan dalam membangun kinerja karyawan UNSRAT

H3 : Pengembangan karir dan stres kerja berhubungan dengan kinerja karyawan

Berikut model konsep penelitian yang diperlihatkan pada **Gambar 1** di bawah ini :

Gambar 1
Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah PT XYZ. Penelitian akan dilakukan kepada 60 karyawan PT XYZ pada tahun 2019 sebagai subjek penelitian. Desain penelitian ini tergolong sebagai penelitian lapangan (*field conditions*). Hal ini dikarenakan pengambilan sampel nyata. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan subjek dan objek yaitu PT XYZ. Penelitian ini menggunakan data primer berdasarkan jawaban – jawaban yang diberikan oleh subjek penelitian. dan persepsi subjek penelitian dapat mempengaruhi hasil penelitian secara tidak terlihat. Tiga tingkatan persepsi, yaitu partisipan tidak merasakan adanya penyimpangan dalam rutinitas kesehariannya, partisipan merasakan adanya penyimpangan, tetapi tidak terikat dengan peneliti, dan peserta

merasakan adanya penyimpangan ketika terlibat dengan peneliti. Oleh karena itu penulis berusaha memberikan pemahaman kepada subjek penelitian untuk menghindari persepsi negatif terhadap penelitian yang sedang dilakukan.

Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 variabel yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini dilambangkan dengan (X) dan variabel terikat dilambangkan dengan (Y). Berdasarkan judul penelitian terdapat tiga variabel yang akan diteliti, variabel tersebut dikelompokkan sebagai Pengembangan Karir sebagai Variabel (PK) Stres Kerja (SK) sebagai variabel pertama dan Kinerja sebagai variabel kedua yang diperlihatkan pada **Tabel 4** di bawah ini.

Tabel 4
Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan Karir	1. Prestasi Kerja	Interval
	2. Eksposure	Interval
	3. Kesetiaan pada Organisasi	Interval
	4. Kesempatan untuk Bertumbuh	Interval
	5. Dukungan manajemen	Interval
Stres kerja	1. Ambigutas Peran	Interval

	2. Konflik Peran	Interval
	3. Peran Berlebih	Interval
	4. TUNTutan antar pribadi	Interval
Kinerja	1. Kuantitas hasil kerja	Interval
	2. Kualitas hasil kerja	Interval
	3. Waktu hasil kerja	Interval
	4. Kehadiran	Interval
	5. Kemampuan	Interval

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini

Berdasarkan **Tabel 4** di atas, diketahui variabel bebas pengembangan karir mempunyai lima indikator yang berskala interval. Indikator pada variabel pengembangan karir dalam penelitian ini merupakan indikator menurut T. Hani Handoko dalam jurnal Abdullah (2016). Variabel stres kerja pada penelitian ini menggunakan empat indikator menurut Robbins dalam jurnal Purnamasari (2015) dan mempunyai skala interval.

Variabel pasangan merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti menurut Sekaran (2017:77). Dalam penelitian ini variabel pasangan yang akan diteliti adalah Kinerja Karyawan dilambangkan (KK) yang mempunyai lima dimensi. Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki lima dimensi menurut Mathis dan Jackson dalam Samssuddin (2018:91). Skala yang digunakan untuk variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan adalah skala interval.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian berasal dari sumber langsung (data primer) atau data diperoleh dari sumber tidak langsung (data sekunder). Penggunaan kuesioner ini, menandakan bahwa sumber data yang diperoleh peneliti bersifat primer (langsung) yaitu diperoleh langsung dari karyawan PT XYZ menggunakan teknik non probability sampling.

Teknik analisis data yang digunakan adalah 1. Analisis deskriptif dengan menggambarkan profil responden menggunakan penggambaran. 2. Uji Pra Uji, terdiri dari (a) Uji Validitas yang mengukur valid atau tidaknya kuesioner, dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka valid. (b) Uji Reliabilitas yang mengukur reliabel atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner reliabel bila jawaban terhadap pernyataan stabil dari waktu ke waktu. Cronbach Alpha $>$ 0.70 untuk disebut reliable

(Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2016:48). Reliabilitas kurang dari 0,60 dianggap buruk, dalam kisaran 0,70 dapat diterima dan melebihi 0,80 adalah baik (Sekaran dan Bougie,2017:115).

Pengujian asumsi klasik terdiri dari : a. Uji Normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah sebuah model, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:158). Penelitian menggunakan uji statistik non parametrik One Kolmogrov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan: (1) Jika angka probabilitas $<$ $\alpha = 0,05$, maka tidak terdistribusi secara normal (2) Jika angka probabilitas $>$ $\alpha = 0,05$, maka terdistribusi secara normal b. Uji linearitas untuk kebenaran spesifikasi model apakah berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas adalah: (1) Jika nilai Sig. deviation $>$ 0.05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat (2) Jika nilai Sig. deviation $<$ 0.05, menunjukkan ketiadaan hubungan linear antara variabel. c. Uji Heteroskedastisitas merupakan alat uji model, apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Jika varians tetap disebut homoskedastisitas, jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Uji Rank Spearman's Rho dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika angka sig 2-tailed $>$ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika sig 2-tailed $<$ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. d. Uji Multikolinieritas sebagai alat uji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian multikolinieritas menggunakan besaran VIF (Variance Inflation Faktor), dan nilai tolerance, Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat multikolinieritas, demikian bila sebaliknya. e. Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Ghozali, 2016:107). Uji Durbin-Watson untuk menguji

korelasi tingkat satu. Diuji tidak ada autokorelasi apabila ($r = 0$) dan H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$).

Untuk analisis Koefisien Korelasi Sederhana dan Berganda dilakukan : a. Uji Koefisien Korelasi Sederhana yaitu untuk mengetahui seberapa kuat hubungan, mengetahui arah hubungan apakah positif atau negatif, dan apakah hubungannya signifikan atau tidak menurut Priyatno (2018:87). Pengambilan keputusan korelasi pearson adalah (1) H_0 diterima saat nilai Sig. 2 – tailed > 0.05 . Jika nilai Sig. 2 – tailed ≤ 0.05 , H_0 ditolak. b. Uji Koefisien Korelasi Berganda melalui tabel Output Model Summary. Korelasi berganda memberikan syarat R kuat pada angka

mendekati 1, demikian untuk sebaliknya (Priyatno, 2018:114). Pengambilan keputusan uji korelasi berganda berdasarkan: (1) Nilai Sig. F Change < 0.05 , maka memiliki kolerasi (2) Nilai Sig. F Change > 0.05 , maka tidak berkolerasi. Nilai koefisien korelasi sederhana menggunakan nilai *Pearson – Correlation*. Nilai koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel, sedangkan untuk koefisien korelasi berganda menggunakan nilai R.

Tabel 5 di bawah ini memperlihatkan pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi.

Tabel 5.
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2018)

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sejarah perusahaan ABC bergerak di bidang distributor perusahaan dari Jepang dengan lingkup layanan adalah penyedia perangkat kantor berikut dengan layanan pasca jual. Perusahaan ABC mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia di mana sebesar 97,87% dimiliki perusahaan induk dan sisanya

dimiliki oleh public. Sejalan dengan perkembangan dan dinamika globalisasi yang menghadirkan kecanggihan teknologi, PT ABC melakukan transformasi bisnis ke penyedia teknologi informasi.

Analisis Deskriptif

Analisis Profil Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada **Tabel 6** di bawah ini.

Tabel 6
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Wanita	29	48%
Pria	31	52%
Total	60	100%

Sumber: Data diolah, 2019

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa profil responden berdasarkan jenis kelamin di PT XYZ, di mana responden Pria sebanyak 31 responden (52%) sedangkan responden Wanita

sebanyak 29 responden (48%). Sebagai perusahaan yang mengedepankan teknologi dan kreatifitas dominansi pada pria adalah gambaran yang sesuai.

Analisis Profil Responden berdasarkan usia disajikan pada **Tabel 7** di bawah ini.

Tabel 7
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	2	3%
20-30 Tahun	50	83%
31-40 Tahun	8	13%
>40	0	0%
Total	60	100%

Sumber: Data Diolah, 2019

Hasil data pada **Tabel 7** di atas menunjukkan bahwa profil responden berdasarkan usia pada PT. XYZ dengan mayoritas terbesar responden berada pada rentang usia 20-30 tahun pada presentase 83%, kemudian responden rentang usia 31-40 tahun

sebesar 13% dan responden < usia 20 tahun sebesar 3%.

Analisis Profil Responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada **Tabel 8** di bawah ini.

Tabel 8
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
Sekolah Menengah Atas	4	7%
D3	1	2%
S1	54	90%
S2	1	2%
S3	0	0%
Total	60	100%

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan **Tabel 8** di atas dapat terlihat bahwa profil responden berjumlah 60 orang tersebut, berdasarkan pendidikan terakhir pada PT XYZ, dominan pada pendidikan terakhir S1 yaitu 54 responden (90%), 4 responden SMA (7%), 1 responden dengan pendidikan terakhir D3 (2%), dan hanya ada 1 responden dengan tingkat pendidikan terakhir S2.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu factor utama dalam menghasilkan kinerja di organisasi. Walaupun beberapa penelitian tidak sepakat. **Tabel 9** di bawah memperlihatkan profil responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut.

Tabel 9
Profil Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang dari 1 tahun	20	33%
1 sampai dengan 5 tahun	34	57%
5 sampai dengan 10 tahun	5	8%
Di atas 10 tahun	1	2%
Total	60	100%

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan **Tabel 9** di atas, terlihat bahwa profil responden yang dominan bekerja di perusahaan ABC antara 1-5 tahun dengan porsi 57%. Responden yang bekerja kurang dari 1 tahun lebih dari 30%. Untuk responden yang telah bekerja di atas 5 tahun sebesar 10% di mana di atas 10 tahun hanya 2%. Posisi di atas 5 tahun adalah profil pemilik perusahaan. Persentase terbesar sebanyak 90% yaitu para responden dengan lama bekerja di bawah 5 tahun.

Variabel Pengembangan Karier

Definisi pengembangan karier dinilai berdasarkan 5 indikator dan 10 pernyataan dengan sejumlah pernyataan yang dikompilasi untuk mendapatkan nilai rata-rata dan bobot. Mean terbesar memberikan gambaran variable pengembangan karier di PT XYZ. Rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya berusaha untuk selalu meningkatkan prestasi kerja saya agar saya mendapatkan kesempatan untuk promosi”. Skor terendah pada pernyataan “Saya ingin terus bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang sama”. Berdasarkan rentang skala pengembangan karier sebesar 3,87 menunjukkan bahwa pengembangan karier pada karyawan di PT. XYZ berada pada rentang yang baik.

Variabel Stres Kerja

Definisi Stres Kerja dinilai berdasarkan 4 indikator dan 8 pernyataan, dengan sejumlah pernyataan yang dikompilasi untuk mendapatkan nilai rata-rata dan bobot. Mean terbesar memberikan gambaran variable pengembangan karier di PT XYZ. Rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Rekan kerja

saya yang mempunyai hubungan yang baik” dan rata-rata terendah yaitu “Saya diberikan tugas yang berbeda pada saat yang tidak bersamaan. Berdasarkan rentang skala dari hasil analisis variable stress kerja berada pada rentang setuju, maka dapat diartikan bahwa stress kerja pada karyawan di PT XYZ tergolong tinggi.

Variabel Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan dinilai berdasarkan 5 indikator dan 10 pernyataan dengan sejumlah pernyataan yang dikompilasi untuk mendapatkan nilai rata-rata dan bobot. Mean terbesar memberikan gambaran variable pengembangan karier di PT XYZ. Rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya tidak pernah absen tanpa izin kepada atasan” dan rata-rata terendah yaitu “Saya sudah pernah berganti posisi jabatan (promosi, mutasi, rotasi). Berdasarkan rentang skala dari hasil analisis variable stress kerja berada pada rentang setuju, maka dapat diartikan bahwa stress kerja pada karyawan di PT XYZ tergolong baik.

Pra Uji Validitas

Penelitian terlebih dahulu melalui tahap pra uji yang disebut uji validitas. Kuesioner mampu mengungkapkan validitas pernyataannya bila nilai r hitung $>$ r table dan bernilai positif. Setelah melakukan perhitungan menggunakan SPSS 20 terhadap 60 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai r table 0,254, didapat hasil pengujian validitas masing-masing variable seperti terlihat pada **Tabel 9** berikut ini.

Tabel 10
Hasil Pengujian Validitas Penelitian

Indikator	R table	Keterangan
Pengembangan Karier Indikator 1 pernyataan 1	0,543	Valid
Pengembangan Karier Indikator 1 pernyataan 2	0,313	Valid
Pengembangan Karier Indikator 2 pernyataan 1	0,462	Valid
Pengembangan Karier Indikator 2 pernyataan 2	0,268	Valid
Pengembangan Karier Indikator 3 pernyataan 1	0,399	Valid
Pengembangan Karier Indikator 3 pernyataan 2	0,661	Valid
Pengembangan Karier Indikator 4 pernyataan 1	0,773	Valid
Pengembangan Karier Indikator 4 pernyataan 2	0,786	valid
Pengembangan Karier Indikator 5 pernyataan 1	0,819	Valid
Pengembangan Karier Indikator 5 pernyataan 2	0,784	Valid
Stres Kerja Indikator 1 pernyataan 1	0,656	Valid
Stres Kerja Indikator 1 pernyataan 2	0,590	Valid
Stres Kerja Indikator 2 pernyataan 1	0,739	Valid
Stres Kerja Indikator 2 pernyataan 2	0,638	Valid
Stres Kerja Indikator 3 pernyataan 1	0,546	Valid
Stres Kerja Indikator 3 pernyataan 2	0,680	Valid
Stres Kerja Indikator 4 pernyataan 1	0,693	Valid
Stres Kerja Indikator 4 pernyataan 2	0,700	Valid
Kinerja Karyawan Indikator 1 pernyataan 1	0,349	Valid
Kinerja Karyawan Indikator 1 pernyataan 2	0,459	valid
Kinerja Karyawan Indikator 2 pernyataan 1	0,445	valid
Kinerja Karyawan Indikator 2 pernyataan 2	0,581	valid
Kinerja Karyawan Indikator 3 pernyataan 1	0,547	valid
Kinerja Karyawan Indikator 3 pernyataan 2	0,549	valid
Kinerja Karyawan Indikator 4 pernyataan 1	0,645	valid
Kinerja Karyawan Indikator 4 pernyataan 2	0,569	valid
Kinerja Karyawan Indikator 5 pernyataan 1	0,554	valid
Kinerja Karyawan Indikator 5 pernyataan 2	0,424	valid

Sumber: Data Diolah, 2019

Pra Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah alat yang dipergunakan untuk mengukur indikator-indikator yang merupakan bagian dari variabel dalam suatu kuesioner. Suatu kuesioner disebut reliabel apabila jawaban responden konsisten atau tidak berubah dari waktu ke waktu. Secara umum menurut Sekaran dan Bougie (2017) bahwa apabila perolehan angka reliabilitas kurang dari 0,60 maka kuesioner dianggap

buruk dan sebaliknya apabila hasil pra uji reliabilitas di atas 0,60, maka kuesioner dianggap baik. Penilaian r hitung menggunakan Cronbach's Alpha yang akan diperbandingkan dengan r tabel. **Tabel 11** berikut ini selanjutnya memperlihatkan hasil uji reliabilitas dari variable Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di PT XYZ. Perolehan hasil uji ini akan dibandingkan dengan nilai reliabilitas 0,60.

Tabel 11
Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian

Variabel	R table	Keterangan
Pengembangan Karir	0,790	Valid
Stres Kerja	0,803	Valid
Kinerja Karyawan	0,662	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* perhitungan semua variable yang diuji ada di atas 0,600 yang berarti bahwa baik variable pengembangan karier sebesar 0,790, variable stress kerja sebesar 0,803 dan variable kinerja karyawan sebesar 0,662 dapat diterima. Ketiga variable penelitian menunjukkan hasil yang reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi. Kelima uji asumsi klasik tersebut disajikan melalui **Tabel 12** berikut ini.

Tabel 12
Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Variabel		Keterangan
Uji Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	Unstandardized Residual : 0,489	Normal
Uji Linearitas	Pengembangan Karier	Sig, Deviation from Linearity 0,289	Linear
	Stres Kerja	Sig, Deviation from Linearity 0,147	Linear
Uji Heterokedastisitas	Pengembangan Karier	Sig 0,931	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Stres Kerja	Sig 0,440	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Multikolinearitas	Pengembangan Karier Tolerance 0,902	VIF 1,109	Tidak terjadi korelasi antar variable bebas
	Stres Kerja Tolerance 0,902	VIF 1,109	Tidak terjadi korelasi antar variable bebas
Uji Autokorelasi	D 1,830	Du 1,6518	Tidak terdapat autokorelasi

Pengujian Asumsi klasik berdasarkan **Tabel 12** di atas menunjukkan bahwa uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi yang diperbandingkan dengan perbandingannya telah memperlihatkan bahwa pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan selanjutnya yang merupakan analisis pengujian hipotesis penelitian.

Pengujian Hipotesis

Analisis korelasi sederhana dipergunakan untuk menguji adakah ada korelasi antara varabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dan variable stress kerja terhadap kinerja karyawan. Uji yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* di mana hasil uji korelasi sederhana ini diperlihatkan pada **Tabel 13** di bawah ini.

Tabel 13
Hasil Pengujian Korelasi Sederhana

Variabel	Sig (2-tailed)	Pearson Correlation
Pengembangan Karir	0,004	0,366
Stres Kerja	0,009	0,335

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel 13 di atas memperlihatkan adanya hubungan dengan nilai Sig (2-tailed) < 0,05. Terbukti bahwa ariable pengembangan karir mempunyai korelasi dengan tingkat hubungan korelasi rendah terhadap kinerja karyawan.

H1 : Pengembangan karir berhubungan dengan kinerja karyawan.

Selain itu terbukti pula bahwa variabel stres kerja mempunyai korelasi dengan hubungan tingkat hubungan korelasi rendah.

H2 : Stres kerja berhubungan dengan kinerja karyawan.

Selanjutnya Uji korelasi berganda dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui besaran hubungan antar variable. Pengembangan karier dan stress kerja secara simultan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil dari pengujian koefisien korelasi berganda memperlihatkan dengan nilai Sig F Change bernilai $0,003 < 0,05$ yang berarti variable pengembangan karier dan stress kerja secara bersama-sama memiliki korelasi dengan kinerja karyawan. Besaran hubungan antara pengembangan karier dan stress kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan dalam besaran yang sedang.

H3 : Pengembangan karir dan stres kerja berhubungan dengan kinerja karyawan

PEMBAHASAN

Hubungan Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hubungan variable pengembangan karir dengan kinerja karyawan memperlihatkan hasil bahwa, pengembangan karir di PT. XYZ berhubungan dengan kinerja

karyawan. Hasil pengujian ini ternyata sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Suryantiko dan Lumintang (2018). Hasil penelitian melaporkan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Adanya program pengembangan karir yang menentukan arah masa depan di perusahaan telah mendorong karyawan melakukan prestasi kerja dalam bentuk kinerja karyawan. Sebaliknya yang terjadi, pada saat pengembangan karir tidak dilakukan baik secara transparansi maupun ketidapaannya, maka karyawan merasa tidak punya rasa keterikatan dengan perusahaan untuk memberikan kontribusi kerja yang positif. Hal ini tentu saja memberikan kesulitan tersendiri bagi perusahaan untuk mengendalikan dan mendorong usaha dan prestasi para karyawan yang sejalan dengan pertumbuhan organisasi yang diinginkan pihak manajemen. Menurut Zainal (2015:212) ketersediaan program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan, tujuan dan harapan jangka panjang karyawan dengan kesempatan jenjang karier yang disediakan di perusahaan saat ini hingga ke masa yang akan datang Untuk itu, sebuah perencanaan system pengembangan karier perlu dirancang sejak awal dalam rangka memberikan jalan bagi karyawan untuk dapat loyal dan berprestasi dalam bentuk kinerja seperti yang telah ditetapkan perusahaan. Capaian dari kinerja seorang karyawan menjadi tolak ukur terkendalinya pengembangan unit bisnis perusahaan. Capaian itu berupa kuantitas output, kualitas output, durasi target waktu maupun komitmen karyawan. Disertai pengalaman, pendidikan, dan terkadang keberuntungan menjadi trigger dalam pencapaian karier individu. Kesuksesan pencapaian karir seorang karyawan tidak dapat dihindari dari penilaian kerjanya.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian stres kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil stres kerja berhubungan dengan kinerja karyawan di PT XYZ. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa stres kerja dinyatakan baik yang artinya dalam rentang kendali di mana sebagian besar karyawan PT XYZ masih dapat mengendalikan tekanan dalam bekerja dan merespon secara positif pekerjaan yang dilakukan. Hasil ini sesuai dengan landasan teori Robbins and Judge (2017:596) yang mengatakan bahwa stress dalam jumlah tertentu dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stres secara positif perlu ada dalam rangka meningkatkan produktifitas. Pada saat produktifitas terdorong meningkat maka di sisi lain meningkatkan sikap dan respon karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan terbangun kepuasan kerja yang tinggi. Tetapi pada aktifitas kerja yang rutin, stress kerja justru menghasilkan kelelahan dan tidak direkomendasikan ada sebab menghasilkan konflik. Pada bidang kerja seperti kreatifitas atau yang membutuhkan ide seperti halnya di bidang disain dan marketing, stress dibutuhkan dalam jumlah tertentu. Adanya gesekan antar ide karyawan justru yang akan melahirkan kreatifitas-kreatifitas usaha dan membuat motivasi untuk memberikan yang terbaik terutama pada tipe karyawan yang matang. Hasil penelitian yang menghubungkan dengan perlu hadirnya stress kerja telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Giovanni T. M. et al (2018) di mana terbukti stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Pengembangan Karir dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dapat diindikasikan bahwa pengembangan karir yang baik membuat karyawan akan meningkatkan kinerja untuk mencapai rencana karir yang telah 71 dirancang oleh karyawan sendiri. Salah satu indikator stres kerja yaitu peran berlebih bila terus meningkat akan membuat karyawan merasa stres karena karyawan merasa mempunyai

beban kerja. Jika beban kerja terlalu rumit untuk seorang karyawan, ia dapat secara konsisten menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas. Karyawan akan lembur atau membawa pekerjaan pulang ke rumah untuk diselesaikan. Hal ini jika dibiarkan akan membuat karyawan menjadi lelah dan mengancam pekerjaan, hubungan dan kesehatan karyawan. Jika stres kerja semakin meningkat, karyawan akan berfikir untuk melepaskan harapan untuk mengembangkan karirnya atau lebih buruk lagi karyawan akan berhenti bekerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan pengembangan karir dan mengurangi stres kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan dapat dicapai dimana perusahaan juga harus memperhatikan program pengembangan karir dan stres kerja pada karyawan .

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian berdasarkan hasil dan pembahasan adalah :

1. Terbukti bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.
2. Terbukti bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.
3. Terbukti bahwa pengembangan karir dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT XYZ

SARAN

Saran yang dapat diberikan atas penelitian yang telah dilakukan :

1. Bagi Pihak PT XYZ memberikan berbagai jenis pelatihan dan pengembangan dalam menopang kinerja karyawan.
2. Bagi Pihak PT XYZ dapat melakukan analisis berkaitan dengan bobot kerja para karyawannya sehingga dapat menjadi *counter* tingkat stress karyawan.
3. Adanya pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan melalui kegiatan

outdoor dalam rangka menopang kinerja karyawan.

4. Adanya acara kebersamaan antar manajemen dengan karyawan dalam rangka meminimalisir komunikasi penyebab stress dalam menopang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2016), Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gixtex Garment Indonesia Kabupaten Majalengka, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, Vol. 3, No. 2, diakses 22 Februari 2019, <https://jurnal.unma.ac.id/index.php/mk/article/view/512>.
- Dewi, Chadek N.C., I W. Bagian. dan Gede P. A. J. Susila. (2014), Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, Vol 2, diakses 22 Juni 2019, https://www.ejournal.com/2014/11/pengaruh-stres-kerja-dan-kepuasan-kerja_24.html.
- Ghozali, I. (2016), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Giovanni, T. M., Chistofell Kojo., Victor P. K Lenkong. (2015), Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado, UNSRAT, *Jurnal EMBA* Vol. 3, No. 3, diakses 22 Juni 2019, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9319>.
- Hansel. (2017), Skripsi: Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah (Turn Over Intention) pada Karyawan PT. Sefas Pelindotama, IBIKKG (Tidak Dipublikasikan).
- Irmayani, N. A. (2018), Skripsi: Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat, Universitas Pasundan (Tidak Dipublikasikan).
- Julvia, Cristine. (2016), Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 16, No. 1, diakses 5 Maret 2019, <https://media.neliti.com/media/publications/97770-ID-pengaruh-stres-kerja-dan-konflikkerja-t.pdf>.
- Kembuan, Gladys C., Vicktor P. K. Lengong, dan Merinda P. (2018), Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Konflik, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UNSRAT, *Jurnal EMBA* Vol. 6, No. 3, diakses 22 Februari 2019, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20436/20045>.
- Massie R, Bernhard T, dan Greis S. (2015), Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala ilmiah Efisiensi*, Vol. 15. diakses 22 Februari 2019, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10275>.
- Priyatno, Duwi. (2016), Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS, Yogyakarta: Gava Media.
- Priyatno, Duwi. (2018), SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum, Yogyakarta : ANDI.
- Purnamasari, Tia A., Hamidah N. Utami., & Mohammad I. (2015), Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Plasa Telkom Group Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1, NO. 1, diakses 12 Maret 2019,

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/730/923>.

- Robbins, Stephen P. (2017), *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition. New Jersey: Pearson Education
- Samsuddin, Harun. (2018), *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, Jakarta: Indomedia Pustaka. Sekaran, Uma & Roger Bougie. (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 6, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryantiko, Daru dan Genita L. (2018), *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Air Manado)*. *Jurnal EMBA*, Vol. 6. diakses 22 Februari 2019, <https://www.e-jurnal.com/2018/08/pengaruh-pelatihan-kerja-dan.html>
- Widodo, S. S. (2015), *Sistem Informasi Manajemen*, Bandung: Manggu Media.
- Wibowo. (2014), *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V.R. et al. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi 3, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada