

**PENGARUH TEKANAN KERJA (STRES) DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
Di PT SINAR PANDAWA MEDAN**

M. Tahir  
Universitas Islam Sumatera Utara  
Email: tahirmhd1967@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to test and analyze the influence of work stress and career development on employee performance in PT. Sinar Pandawa which is located at Jalan Kejaksanaan No.7 Medan. This study is a quantitative descriptive study and a population is 94 employees of the company. The questionnaires were used as instruments for data collection from 64 employees as samples of the study and data were analyzed by using multiple regressions whereas the analysis included normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test. The results of this study indicated that work stress partially affects the employees performance of PT. Sinar Pandawa-Medan and so also career development have a significant effect on employee performance. The analysis also indicated that both work stress variables and career development variables simultaneously affect the employee performance of PT Sinar Pandawa-Medan significantly.*

**Keywords:** *work stress, career development, performance, company*

## 1. PENDAHULUAN

PT. Sinar Pandawa Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan produk CPO dan *kernel*. Perusahaan ini berdiri lebih dari 30 tahun dan memiliki kebun di daerah Labuhan Batu dengan luas lahan sekitar 1800 ha. Namun terdapat beberapa masalah yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan target penjualan perusahaan tidak tercapai.

Dari berbagai permasalahan yang ada, tekanan kerja (*stress*) dan pengembangan karir adalah diantara faktor-faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan suatu perusahaan. Stres kerja yang dialami karyawan boleh jadi disebabkan beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang pendek, atau karena tugas rangkap yang disandang karyawan sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terlebih-lebih mereka sering mendapat tugas tambahan yang menyita waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena itu tidak jarang seorang karyawan perusahaan atau organisasi bersikap malas, murung, kurang gairah dalam bekerja,

tertekan atau stres dan bahkan mengakhiri pekerjaannya dengan cara *resign* atau minta berhenti kerja.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja dimana mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya timbul perasaan yang mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Sedangkan menurut Triatna (2015) stres adalah suatu keadaan seseorang, dimana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial maupun psikis.

Diantara beberapa gejala stres, maka dalam hal ini Wijono (2014) mengemukakan bahwa gejala stres dapat dilihat dari faktor-faktor yang menunjukkan adanya perubahan baik berupa fisiologis, psikologis maupun sikap.

1. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan.

2. Perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal.
3. Perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah dan tidak puas terhadap apa yang dicapai.

Demikian penjelasan Wijono (2014) dalam salah satu buku psikologisnya. Dengan demikian stres menjadi salah satu faktor yang dapat menimbulkan penurunan kinerja seseorang dalam menghadapi tugas dan kewajibannya di suatu perusahaan.

Adapun terkait dengan pengembangan karir, hal itu juga dianggap merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyak karyawan yang bekerja dalam jangka waktu 5 (lima) sampai 8 (delapan) tahun dengan posisi tetap. Hal itu tentu seringkali menimbulkan kejenuhan bagi para karyawan. Terlebih-lebih terjadi berbagai masalah yang timbul pada perusahaan yang menyebabkan kinerja mereka turun.

Menurut Priansa (2016) pengembangan karier seseorang adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu bersesuaian dan tepat tersedia jika dibutuhkan. Menurut Rivai dan Sagala (2013), pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Pengembangan karier dapat dilakukan seperti melalui pemahaman tentang *job performance, exposure, resignations, organization loyalty*, mentor dan sponsor, *key subordinates, dan growth opportunity* (Yani (2012).

Dengan demikian tekanan atau stres kerja dan pengembangan karir keduanya sebagaimana dijelaskan di atas berpotensi untuk terjadinya penurunan kinerja seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Kinerja yang dimaksud adalah sebagaimana dijelaskan Kasmir (2016) merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Di sisi lain kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerja sama diantara para anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Sembiring, 2012).

Selanjutnya Kasmir (2016) menyatakan terdapat indikator untuk mengukur kinerja, hal itu menurutnya dapat meliputi kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Maka memandang fenomena di atas, kiranya menarik untuk dilakukan kajian agar melihat secara lebih detail lagi bagaimana tekanan kerja (*stress*) dan karir dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Atas dasar pemikiran inilah kemudian penelitian ini dilakukan di suatu perusahaan, yaitu di PT. Sinar Pandawa yang berlokasi di Medan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Pandawa Medan,
2. Menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Pandawa Medan.
3. Mendeskripsi pengaruh tekanan kerja (*stress*) dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Pandawa Medan.

Penelitian ini juga mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Pandawa Medan.
- H<sub>2</sub> : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Pandawa Medan.
- H<sub>3</sub> : Stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Pandawa Medan.

## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Sinar Pandawa Medan Jalan Kejaksaan No 7 Medan. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari-Juni 2017. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan melihat hubungan antar variabel terhadap objek yang diteliti. Dengan kata lain penelitian ini merupakan telaah hubungan sebab-akibat (kausalitas) antar variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sinar Pandawa Medan, yaitu sebanyak 94 karyawan. Teknik sampling yang akan digunakan oleh peneliti adalah *random* sampling, yaitu sebanyak 64 orang karyawan sebagai uji sampel.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah melalui penyebaran angket atau kuesioner. Karena itu jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data-data primer diperoleh dari para karyawan di PT Sinar Pandawa Medan dengan cara membagikan kuisisioner dan jawaban responden tersebut diukur dan diproses dengan menggunakan skala pengukuran statistik, yaitu skala *likert*. Selain itu data sekunder juga digunakan yang diperoleh dari sumber-sumber lainnya seperti jurnal penelitian dan teori-teori pendukung untuk penelitian.

### 2.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  *table* untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  hal ini  $n$  adalah jumlah sampel sebanyak 64 orang.

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dimana nilai untuk  $r_{tabel}$  adalah 0,361 dengan signifikansi 5%.

### 2.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya Ghozali (2013) menyatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara memproses kuesioner dan menganalisisnya dengan teknik tertentu yaitu, teknik *Cronbach's alpha* ( ). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai  $Alpha > 0,70$ .

### 2.2 Model Analisis

Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus berikut.

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- $Y$  = Kinerja Karyawan
- $X_1$  = Stres kerja
- $a$  = Konstanta
- $X_2$  = Pengembangan karir
- $b_{1,2}$  = Koefisien regresi
- $e$  = standar error

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistika deskriptif hanya berhubungan dengan hal yang menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan. Data statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
*Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
stres_kerja	64	12.00	30.00	21.8906	3.93243
pengembangan_karir	64	34.00	65.00	51.0625	7.45116
Kinerja	64	25.00	46.00	34.8750	6.12696
Valid N (listwise)	64				

Sumber: Data Diolah SPSS (2017)

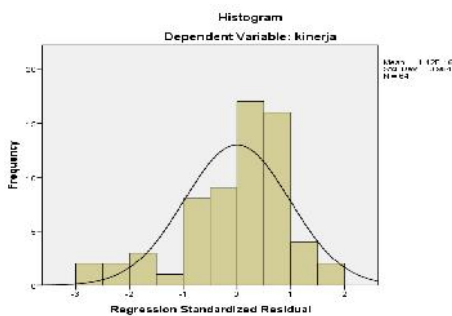
### 3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebagaimana disinggung di atas penelitian ini meliputi satu variabel terikat dan dua variabel bebas, karena itu analisis data yang digunakan adalah pendekatan regresi *linier* ganda atau disebut *multiple linear regression*. Pada uji regresi linear berganda dengan SPSS, secara otomatis memerlukan uji normalitasnya.

#### 3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat diketahui melalui melalui grafik histogram atau grafik *probability-plot* berikut.

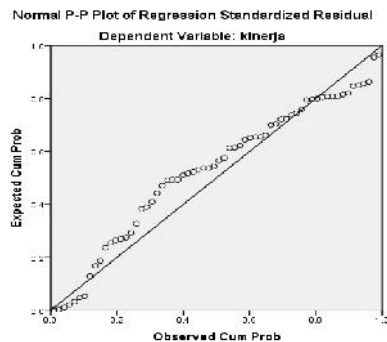
**Gambar 1**  
**Metode Uji Grafik Histogram**



Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng kekiri maupun kekanan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 2**  
**Metode Grafik Probability-Plot**



Sumber: Data Diolah SPSS 2017

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa data yang diolah telah memenuhi uji normalitas dan menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Selanjutnya untuk uji normalitas yang lain maka disini juga menggunakan pendekatan atau metode *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Metode Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std deviation	3,07312864
Most Extreme Differences	Absolute	,147
	Positive	,103
	Negative	-,147
Kolmogorov-Smirnov Z		1,179
Asymp. Sig. (2-tailed)		,124

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.125 lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05 atau 5%, maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

#### 3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah syarat atau asumsi terhadap jenis analisis yang harus dipenuhi. Multikolinieritas dapat terjadi pada beberapa model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dan memastikan apakah pada model regresi ditemukan adanya interkorelasi kolinieritas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, nilai VIF dan Tolerance, nilai Eigenvalue dan Condition Index, serta nilai standar error koefisien beta atau koefisien regresi parsial seperti pada tabel berikut.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.929	2.805		.331	.742		
	stres_kerja	.630	.245	.405	2.570	.013	.166	6.011
	pengembangan_karir	.395	.129	.480	3.048	.003	.166	6.011

a. Dependent Var  
b. Variable: kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 2017

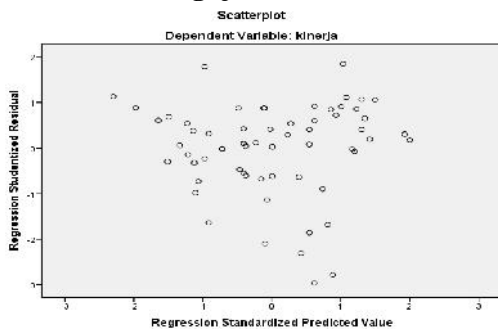
Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa kedua variabel independen yaitu stress kerja dan pengembangan karier memiliki VIF 6,011 ternyata angka VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* semua di atas angka 0,1. Dengan demikian maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.

**3.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak-samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian, yaitu:

- a. Uji menggunakan grafik *Scatter Plot*, hasil pengujian *scatter plot* dapat dilihat pada gambar 3 berikut.

**Gambar 3**  
**Hasil Pengujian Scatter Plot**



Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Pada gambar 3 di atas dapat dilihat titik-titik secara acak (*random*) tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

- b. Menggunakan metode uji *Glejser*

Uji Statistik dengan Metode Uji *Glejser* maka hasil uji statistik tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Metode Uji Glejser**

Model	Unstand. Coefficients		Standard. Coeff.	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Const	-.014	1.836		-.007	.994
	Stres Kerja	-.034	.161	-.066	-.214	.831
	Peng. Karir	.060	.085	.218	.704	.484

a. Dependent Variable: abs\_ut

Sumber: Data Diolah SPSS 2017

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa bahwa nilai probabilitas (sig.) untuk variabel stres kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,831 > 0,05 bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengembangan karier ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan sebesar 0,484 > 0,05 bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

**3.2.4 Hasil Analisis Data Penelitian**

Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yang jumlahnya dua atau lebih ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Hasil koefisien regresi linier berganda untuk variabel-variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

**Tabel 5**  
**Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	Const.	.929	2.805	
	Stres Kerja	.630	.245	.405
	Pengem. Karir	.395	.129	.480

Sumber: Data Diolah SPSS 2017

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui nilai:

$$a \text{ (konstanta)} = 0,929$$

$$b_1 \text{ (koefisien reg. stres kerja)} = 0,630$$

$$b_2 \text{ (koefisien reg. peng. karier)} = 0,395$$

Dengan nilai tersebut, maka terbentuklah persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Kinerja = 0,929 + 0,630 \text{ (Stres Kerja)} + 0,395 \text{ (Pengembangan Karir)}$ . Adapun Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.748	.740	3,12310

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Stres\_Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat nilai koefisien *adjusted R Square* sebesar 0,740 yang artinya sebesar 74,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi stres kerja dan pengembangan karier dan sisanya 26% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi.

### 3.2.5 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat).

Maka untuk melihat hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 7 berikut, yaitu melalui uji F.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji-F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1770,020	2	885,010	90,735	,000 <sup>a</sup>
Residual	594,980	61	9,754		
Total	2365,000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengemb.\_Karir, Stres\_Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 2017

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $90,735 > 3,15$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karier ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT Sinar Pandawa-Medan.

### 3.2.6 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji statistik  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

**Tabel 8**  
**Uji-t**

Model	Unstandard. Coefficients		Stand. Coeffic.	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.929	2.805		.331	.742
	Stres Kerja	.630	.245	.405	2.570	.013
	Pengemb Karir	.395	.129	.480	3.048	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa:

1. Variabel stres kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,570 berpengaruh positif dan signifikan seperti ditunjukkan dengan angka 0,013 ( $0,013 < 0,05$ ). Hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,570 > 1,999$ )

yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Pandawa di Medan.

2. Variabel pengembangan karir memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,048 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,048 > 1,99$ ) dengan nilai signifikansi  $0.003 < 0.05$ . Hipotesis  $H_1$  diterima berarti variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Pandawa Medan.

### 3.2.6 Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ )

Hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Pandawa Medan. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Pandawa Medan dengan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,570 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,570 > 1,999$ ) dengan nilai signifikan  $0.013 < 0.05$ .

Berdasarkan teori Sopiah (2008) yang menyatakan bahwa stress tingkat tinggi yang berkepanjangan dapat menyebabkan gejala-gejala fisik seperti darah tinggi, bisul, disfungsi seksual, sakit kepala dan penyakit jantung koroner. Perilaku yang menunjukkan gejala stres antara lain kinerja rendah, keputusan-keputusan yang jelek dan salah, naiknya kecelakaan di tempat kerja, tingginya absensi, atau naiknya agresi di tempat kerja. Namun demikian berbedan dengan Sopiah, hasil penelitian dan teori yang dikemukakan Robbins dan Judge (2008) justru menyatakan bahwa beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet merupakan tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

Lain pula dengan tinjauan Noviansyah dan Zunaidah (2011) dalam jurnal penelitian yang berjudul "Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di PT Perkebunan Minaga Ogan Baturaja". Hasilnya menyatakan bahwa stres kerja (tekanan kerja) terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

### 3.2.7 Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_2$ )

Hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Pandawa Medan. Penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Pandawa Medan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,048 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,048 > 1,999$ ) dengan nilai signifikansi  $0.003 < 0.05$ .

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis sesuai dengan temuan Sedarmayanti (2016) bahwa karyawan menginginkan pengawasnya memainkan peran aktif dalam pengembangan karir dan memberikan umpan balik tentang kinerja mereka secara tepat waktu. Menurut kaseger (2016) dalam jurnal penelitian yang membahas pengaruh pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa: Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Pandawa Medan. Demikian juga halnya dengan aspek pengembangan karier dimana secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Pandawa Medan. Sedangkan analisis secara simultan, stres kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Pandawa Medan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, perlu juga kiranya dikemukakan saran atau masukan. Diantaranya, bagi PT. Sinar Pandawa Medan sebaiknya pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawannya sehingga dapat memudahkan perusahaan mencapai target-target yang ditentukan oleh perusahaan, diantaranya dengan mengurangi beban kerja yang dapat memicu terjadinya stres kerja, atau dengan

memberikan kesempatan berkarir kepada karyawannya terutama yang berkinerja tinggi.

Selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran serta dapat memperkaya khazanah keilmuan yang dapat berguna bagi pengembangan dunia ilmiah, khususnya di fakultas ekonomi. Karena itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan atau bahan referensi dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama.

Suwatno & Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan kedua. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Triatna, Cipi. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Cetakan pertama. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Wijono, Sutarto. 2014 *Psikologi Industri & Organisasi*. Cetakan ke empat. Kencana. Jakarta.

Yani. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

### DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Pertama. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan kedua. Penerbit Alfabeta. Bandung

Rivai, H. Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan kelima. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Ed. 12. Salemba Empat. Jakarta.

Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Fokusmedia. Bandung.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kelima. Penerbit Refika Aditama. Bandung.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam Belas. Penerbit Alfabeta. Bandung.