

PENGARUH STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MANDIRI TUNAS FINANCE PALEMBANG

Meisa Salsabila¹, Roswaty², Shafiera Lazuardi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri

e-mail: meisasalsabila2002@gmail.com¹, rosваты@uigm.ac.id², shafieralazuardi@uigm.ac.id³

Abstrak

PT Mandiri Tunas Finance yang lebih dikenal dengan sebutan MTF merupakan salah satu anak perusahaan BUMN. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 48 orang karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang yang merupakan total sampling jenuh. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang serta pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang. Sementara secara simultan variabel stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang. Nilai R Square (R^2) juga menunjukkan nilai sebesar 66,6% yang artinya adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance.

Kata kunci: Stres Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja

Abstract

PT Mandiri Tunas Finance, better known as MTF, is a subsidiary of BUMN. The aim of this research is to analyze the influence of work stress and career development on employee performance at PT Mandiri Tunas Finance Palembang. The population in this study was 48 employees of PT Mandiri Tunas Finance Palembang which was a total saturated sampling. Research data was collected through distributing questionnaires with the data analysis technique used was multiple linear regression analysis. Based on the results of analysis and partial hypothesis testing, it shows that work stress has a negative and significant effect on the performance of PT Mandiri Tunas Finance Palembang employees and career development has a positive and significant effect on the performance of PT Mandiri Tunas Finance Palembang employees. Meanwhile, simultaneously the variables of work stress and career development have a significant effect on the performance of PT Mandiri Tunas Finance Palembang employees. The R Square (R^2) value also shows a value of 66.6%, which means that there is a very strong relationship between the variables of work stress and career development on the performance of PT Mandiri Tunas Finance employees.

Keywords: Job Stress, Career Development, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif dan digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017). Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang ada di dalamnya. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. (Riniwati (2016) menyatakan bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang kompeten dalam kemampuan dan keterampilan, perusahaan harus memberikan kenyamanan saat bekerja agar tidak terjadi stres kerja yang menyebabkan gangguan dalam menjalankan kegiatan kerja. Kreitner & Kinicki (2014) mendefinisikan stres sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikolog atau fisik khusus pada seseorang.

Pengembangan karir juga sangat dibutuhkan bagi perusahaan dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal. Pengembangan karir merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karir yang dibuat membawa hasil secara optimal. Upaya tersebut terutama harus dilakukan individu yang bersangkutan, karena bagaimanapun dia lah yang paling berkepentingan dan yang akan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental. Meskipun demikian, menurut Noe et al., (2019) hal ini juga merupakan tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan setiap yang mengelola karirnya karena karir tersusun dari pergantian antara individu dan organisasi.

PT Mandiri Tunas Finance yang lebih dikenal dengan sebutan MTF merupakan salah satu anak perusahaan BUMN. Perusahaan badan usaha di luar Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan usaha Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang, Usaha Kartu Kredit atau Pembiayaan Konsumen. Dalam menunjang karir karyawannya, Mandiri Tunas Finance menganut sistem pembinaan pegawai yaitu sistem kepegawaian tetap, dimana pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan karyawan yang bersangkutan, sedangkan dalam pengembangannya didasarkan pada masa kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat lain yang menentukan.

Karyawan PT Mandiri Tunas Finance masih belum termotivasi dengan target yang ditetapkan. Karyawan yang mampu mencapai target pada bulan Juli 2023 sebanyak 47 karyawan, sedangkan 1 karyawan lain masih belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Namun untuk bulan Agustus 2023, karyawan yang mencapai target menurun menjadi 43 karyawan, sedangkan yang tidak mencapai target meningkat menjadi 5 karyawan. Menurunnya karyawan yang mencapai target, diduga karena peningkatan target yang ditetapkan dari bulan sebelumnya. Begitu juga pada bulan September 2023, terjadi peningkatan target dari bulan sebelumnya, maka karyawan yang mampu mencapai target menurun menjadi 38 karyawan dan yang tidak mencapai target sebanyak 10 karyawan.

Dari pengamatan awal yang penulis lakukan pada PT Mandiri Tunas Finance Palembang, ditemukan ada beberapa karyawan yang pernah mengeluh atas pekerjaan yang dijalankan. Adapun beberapa keluhan yang sering disampaikan, yaitu ketika tutup buku bulanan. Karyawan dituntut harus menyelesaikan laporan pekerjaan selama satu bulan, ketika tutup buku bulanan, hal ini mengakibatkan karyawan lembur dan menyelesaikan laporan, sedangkan karyawan harus bekerja secara normal pada esok harinya. Ada juga dari mereka yang mencapai target namun tidak diberikan bonus, ini dapat membuat karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance menjadi stres dan tidak mendapatkan apa yang seharusnya mereka dapatkan. Ini semua membuat PT Mandiri Tunas Finance Palembang harus lebih memperhatikan para karyawannya. Sementara itu, pengembangan karir di PT Mandiri Tunas Finance jarang dilakukan mutasi kerja atau kenaikan jabatan. Hal ini terlihat dari karyawan yang masih stuck dengan jabatan saat ini walaupun karyawan sudah lama bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu sudah meneliti dengan variabel yang sama, akan tetapi hasil penelitian belum konklusif. Penelitian yang dilakukan oleh Hotiana & Febriansyah (2018) mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai. Penelitian lainnya yakni Amalinda & Nasution (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa penelitian di atas, terlihat hasil penelitian terdahulu masih belum konklusif dan masih bervariasi ada yang hasilnya positif maupun negatif sehingga hal ini menjadi salah satu alasan peneliti untuk mengkaji ulang penelitian ini.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana penulis akan membahas soal yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Tunas Finance Palembang. Penelitian ini terbatas pada ruang lingkup pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang. Lokasi PT Mandiri Tunas Finance Palembang bertempat di Jl. Radial Komplek Mall Transmart Blok 16A Kota Palembang, Sumatera Selatan.

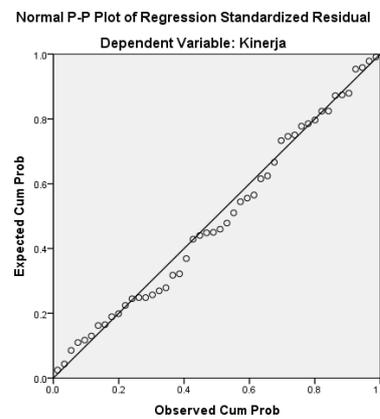
Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2022). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner dan

melakukan wawancara dengan pihak yang berhubungan dengan penelitian yaitu karyawan di PT Mandiri Tunas Finance Palembang. Sementara data sekunder merupakan data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan data sekunder dari buku terkait variabel penelitian, jurnal terkait dan website resmi PT Mandiri Tunas Finance.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang sebanyak 48 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel jenuh (Sugiyono, 2022), dimana pengambilan sampel dilakukan pada keseluruhan populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 48 orang karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program aplikasi SPSS 26.

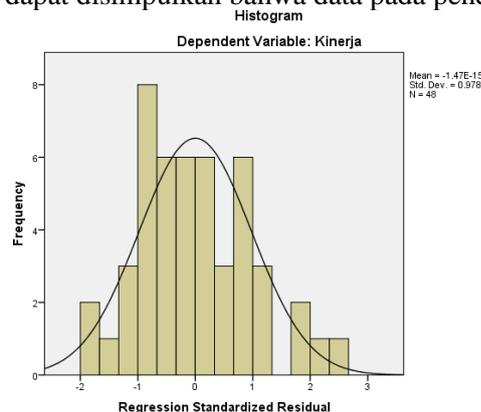
HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Ghozali (2021), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti dengan uji statistik sederhana yang dapat dilakukan dengan analisis grafik normal probability plot dan tes One sample Kolmogrov Smirnov. Pengajuan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grFIC Scateer Plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot
Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 2. Histogram Dependenn
Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan gambar 2, tampilan tampilan grafik normal Plot yang tersaji berbentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng berarti data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Unstandardized Residual		
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33031372
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.050
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,200 lebih besar dari α (0.05). Diambil keputusan terima H0 yang artinya persebaran variabel stres kerja (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) dengan variabel kinerja (Y) berdistribusi normal.

Menurut Ghozali (2021), cara pengujian multikolinieritas adalah dengan membandingkan nilai tolerance dan VIF yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Batas tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas. Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolienaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VI F
	Stres Kerja	.789	1.267
	Pengembangan Karir	.789	1.267

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance 0,789 > 0,01 dan nilai VIF 1,267 < 10, artinya tidak terjadi multikolonieritas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedas-sitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

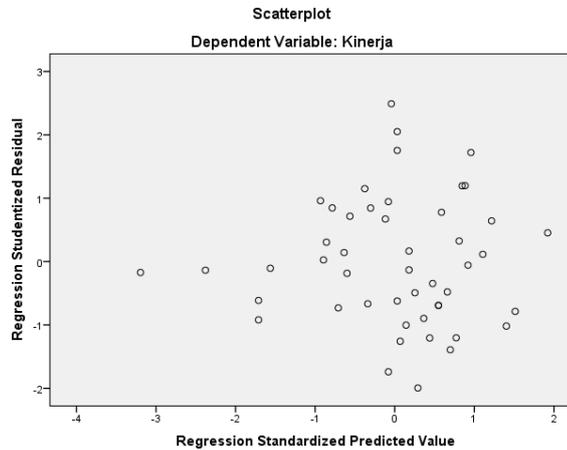
Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.079	5.396		3.536	.001
	Stres Kerja	-.610	.183	-.457	-3.335	.002
	Pengembangan Karir	.349	.240	.200	2.456	.015

Sumber: Data Diolah, 2024

Dalam hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel stres kerja sebesar 0,002 sedangkan variabel pengembangan karir sebesar 0,015. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi. Maka hasil di atas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot, titik- titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada Gambar 3 di bawah:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)
 Sumber: Data Diolah, 2024

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Adapun hasil regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.079	5.396		3.536	.001
	Stres Kerja	-.610	.183	-.457	-3.335	.002
	Pengembangan Karir	.349	.240	.200	2.456	.015

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas pada tabel 4 didapatkan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,079 - 0,610X_1 + 0,349X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstantanya adalah 19,079 yaitu jika nilai variable stres kerja dan pengembangan karir adalah nol, maka kinerja karyawan terhadap stress kerja dan pengembangan karir adalah 19,079.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Stres Kerja (X_1) sebesar 0,610 dan bernilai negatif artinya apabila variabel stres kerja (X_1) meningkat satu- satuan maka akan diikuti dengan penurunan kinerja kerja karyawan (Y) terhadap variabel stres kerja yaitu sebesar 0,610.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel Pengembangan karir (X_2) sebesar 0,349 dan bernilai positif artinya jika variabel pengembangan karir (X_2) naik sebesar satu satuan, maka akan

mengikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel pengembangan karir sebesar 0,349.

Hipotesis akan diujikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial atau simultan. Pada tabel 4 pengaruh dari masing-masing variabel yaitu stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikansi (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$$t\text{-tabel} = t(a/2, n-k-1) = t(0,05/2 ; 48-2-1) = (0,025 ; 45) = 2,0141$$

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk stres kerja adalah -3,335 > dari t-tabel 2,0141 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dan mendapati nilai yang negatif, artinya jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan naik.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

$$t\text{-tabel} = t(a/2, n-k-1) = t(0,05/2 ; 48-2-1) = (0,025 ; 45) = 2,0141$$

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk pengembangan karir adalah 2,456 > dari t-tabel 2,0141 dengan tingkat signifikansi 0,015 < 0,05, maka H ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima dan mendapati nilai yang positif, artinya jika pengembangan karir meningkat maka kinerja karyawan akan naik. Sebaliknya jika pengembangan karir menurun maka kinerja karyawan akan turun.

Menurut Ghozali (2021) menyatakan uji F dapat untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersamaan (simulan) terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan dibandingkan dengan yang didapat dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1). Pada penelitian ini didapatkan bahwa nilai F-tabel = 2 ; 48-2-1 = 2 ; 45 sebesar 3,12. Adapun hasil F-hitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.703	2	129.851	11.210	.000 ^b
	Residual	521.277	45	11.584		
	Total	780.979	47			

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 11,210 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan F-tabel sebesar 3,12. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung 11,210 > F-tabel 3,12 dan nilai signifikan 0,000 < 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengolahan data uji koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS:

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.651	1.70176

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,816 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berada pada interval antara 0,80 – 0,100 mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Analisis R Square atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi dapat diartikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,666. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel stres kerja dan pengembangan karir bisa menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 66,6%, sisanya sebesar 33,4% bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, adapun kesimpulan yang diperoleh adalah Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t dimana nilai t-hitung $>$ dari t-tabel $3,335 > 2,0141$ dan tingkat signifikansinya $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Palembang.

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji t dimana nilai t-hitung $>$ t-tabel $2,456 > 2,0141$ dan tingkat signifikansinya $0,015 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Palembang.

Variabel stres kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji F dan diperoleh nilai F-hitung $>$ F-tabel $11,210 > 3,12$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$ $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Palembang.

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,666. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel stres kerja dan pengembangan karir bisa menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 66,6%, sisanya sebesar 33,4% bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, saran yang dapat diberikan adalah stres kerja berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dan berdampak negatif, maka diharapkan agar pihak pimpinan memperhatikan tekanan kerja dari setiap pegawai yang mengakibatkan stres, serta memberikan motivasi dan kenyamanan bagi setiap pegawai agar kinerja dari karyawan semakin meningkat.

Pengembangan karir berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, maka disarankan perusahaan terus menerus memperhatikan pengembangan karir setiap karyawan PT Mandiri Tunas Finance Palembang. Hal ini dapat menambah motivasi, kreativitas dan kemampuan dari setiap karyawan agar dapat membantu memaksimalkan kinerja dari setiap karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mencari atau menemukan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Menurut Mathis & Jackson dalam Pusparani (2021), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya kemampuan individual, usaha yang dicurahkan karyawan, lingkungan operasional, motivasi dan kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Indo Global Mandiri dan PT Mandiri Tunas Finance Palembang atas dukungan dan bantuan yang tak ternilai selama proses penelitian skripsi ini. Tanpa bantuan dan sarannya, penelitian ini tidak akan berhasil terwujud. Semoga kerjasamanya ini dapat terus berlanjut untuk kemajuan ilmu pengetahuan dan industri di masa depan. Terima kasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalinda, R., & Nasution, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP2KB) Kabupaten Labuhan Batu. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 10–16.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas UNIAT*, 3(1), 27–36.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (11th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta