

**PENGARUH STRES KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
DUKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SPG
BAGIAN PAKAIAN WANITA PT. MATAHARI DEPARTMENT
STORE PALEMBANG SQUARE EXTENTION**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

OVY MEI HENDRI

NPM 2101110135

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

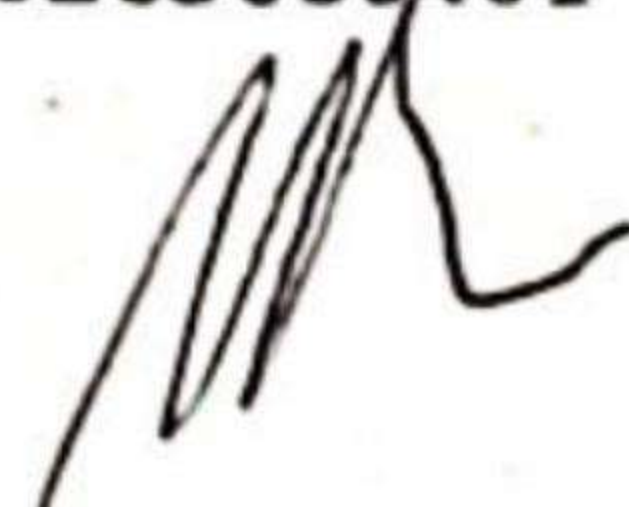
Nama : Ovy Mei Hendri
Nomor Pokok/NPM : 2101110135
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR DAN DUKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SPG BAGIAN PAKAIAN
WANITA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE
PALEMBANG SQUARE EXTENTION

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 25/08/2025 Pembimbing I :


Firdaus Sianipar, SE,MM
NIDN. 0203066401

Tanggal 25/08/2025 Pembimbing II :


Nur Even, SE,MM
NIDN. 0202076102

Mengetahui :

Dekan
Tanggal 25/08/2025

Ketua Program Studi
Tanggal 25/08/2025



Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401



Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si
NIDN. 0226028303

035/PS/DFEB/2025

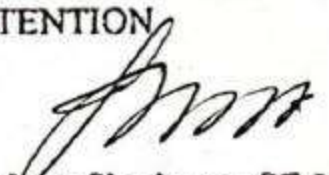
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ovy Mei Hendri
Nomor Pokok/NPM : 2101110135
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR DAN DUKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN SPG BAGIAN PAKAIAN
WANITA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE
PALEMBANG SQUARE EXTENTION

Penguji Skripsi :

Tanggal... 25 / 08 / 2025

Ketua Penguji : 
Firdaus Sianiapar, SE,MM
NIDN. 0203066401

Tanggal... 25 / 08 / 2025

Penguji I : 
Nur Even, SE,MM
NIDN. 0202076102

Tanggal... 20 / 08 / 2025

Penguji II : 
Dr. Yuni Adinda Putri, SE,M.Si
NIDN. 0207069401

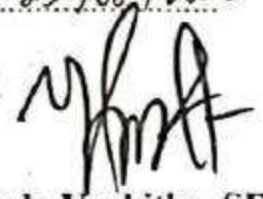
Mengesahkan,

Dekan
Tanggal... 25 / 08 / 2025

Ketua Program Studi
Tanggal... 25 / 08 / 2025



Dr. Hj. Msv Mikial, SE., M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si
NIDN. 0226028303

039 / PS / DFEB / 2025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Kesuksesan tidak diukur dari seberapa sering Anda jatuh, tetapi seberapa sering Anda bangkit kembali."

-Vince Lombardi-

"Entah seindah apa di Ujung sana, Yang jelas Aku masih di perjalanan"

-Monkey D.luffy-

Kupersembahkan kepada :

- Ayahanda Hendri dan Ibunda tercinta Susilawati
- Saudara-saudaraku tersayang Diandra Septa Medio, Raisya Desica, Afika Mei Zahra
- Dosen Pembimbingku
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ovy Mei Hendri

Nomor pokok/NPM : 2101110135

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2023



Ovy Mei Hendri

KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur kehadiran Allah SWT yang melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir, dan Dukungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPG Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention”. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Program Strata I (satu) Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, penulis sangat bersyukur karna dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal SE, M.S Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Ir. Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak. CA, CSRS. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi S1

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

5. Bapak Firdaus Sianipar, SE,MM Selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
6. Ibu Nur Even, SE,MM Selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
7. Bapak/Ibu Dosen Pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
8. Pimpinan serta karyawan PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention yang telah bersedia memberikan waktu dan informasi yang diperlukan selama proses pengumpulan data dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Kepada cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Hendri, Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Kepada pintu surgaku, Ibunda Susilawati, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta doa hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

11. Kepada adik-adikku tersayang, Diandra Septa Medio, Raisya Desica, Afika Mei Zahra. Terima kasih juga buat doa dan dukungan kalian yang begitu luar biasa, ikut serta dalam penyelesaian skripsi ini. Dan karena kalianlah saya lebih semangat dalam menempuh sarjana.

12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Yozaan Dwi Anggara, S.T. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga maupun waktu kepada penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada penulis. Serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak - pihak yang membutuhkan.

Palembang, Agustus 2025

Ovy Mei Hendri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
RIWAYAT HIDUP	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Stres Kerja	8
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja	8
2.1.1.2 Faktor-faktor Stres Kerja	8
2.1.1.3 Gejala Stres Kerja	10
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Stres Kerja	10
2.1.2 Pengembangan Karir	12
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	12
2.1.2.2 Jenis Pengembangan Karir	12

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	13
2.1.3 Dukungan Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Dukungan Kerja	14
2.1.3.2 Faktor-faktor Dukungan Kerja	16
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Dukungan Kerja	17
2.1.4 Kinerja Karyawan	18
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.4.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	19
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	20
2.2 Penelitian Yang Relevan	22
2.3 Kerangka Berpikir	25
2.4 Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.1.1 Tempat Penelitian	27
3.1.2 Waktu Penelitian	27
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.2.1 Sumber Data	28
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	28
3.3 Populasi, Sampel Dan Sampling	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel	30
3.3.3 Sampling	30
3.4 Rancangan Penelitian	30
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	31
3.5.1 Variabel Penelitian	31
3.5.2 Definisi Operasional	32
3.6 Instrumen Penelitian	38
3.6.1 Uji Validitas	39
3.6.2 Uji Reliabilitas	39
3.7 Teknik Analisa Data	40

3.7.1 Analisa Statistik Deskriptif	40
3.7.2 Analisa Statistik Inferensial	41
3.8 Uji Hipotesis	44
3.8.1 Uji F (Uji Simultan)	44
3.8.2 Uji Parsial (Uji t)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	47
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi	49
4.1.4 Uraian Tugas	51
4.1.5 Karakteristik Responden Penelitian	56
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	58
4.2.1 Uji Validitas	58
4.2.2 Uji Reliabilitas	61
4.3 Analisis Statistik	61
4.3.1 Uji Statistik Deskriptif	61
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	63
4.3.2.1 Uji Normalitas	63
4.3.2.2 Uji Multikolinieritas	64
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.3.4 Hasil Koefisien Korelasi	67
4.3.5 Hasil Koefisien Determinasi	69
4.4 Uji Hipotesis Statistik	69
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama)	70
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Langsung)	71
4.5 Pembahasan	74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	76
----------------------	----

5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

2.1 Penelitian Yang Relevan	22
3.1 Kegiatan Penelitian	27
3.2 Definisi Operasional Variabel	32
3.3 Pemberian Bobot Skor Skala Likert	39
3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	43
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	58
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_1)	59
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)	59
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Kerja (X_3)	60
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	61
4.9 Hasil Analisis Deskriptif	62
4.10 Hasil Uji Normalitas	63
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	64
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
4.13 Hasil Analisis Linier Berganda	66
4.14 Interpretasi Nilai (r)	68
4.15 Hasil Uji Korelasi.....	68

4.16 Hasil Koefisien Determinasi	69
4.17 Hasil Uji F	70
4.18 Hasil Uji Secara Parsial (t)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1 Kerangka berpikir	25
4.1 Struktur Organisasi	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1 Kuesioner Penelitian	82
2 Hasil Tabulasi Data	86
3 Hasil Olah Data	90

ABSTRAK

OVY MEI HENDRI, Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir, dan Dukungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Spg Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention. (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, SE,MM dan Ibu Nur Even, SE,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, pengembangan karir, dan dukungan kerja terhadap kinerja karyawan spg bagian pakaian wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan spg Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention sebanyak 38 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variable Stres kerja, Pengembangan karir, dan Dukungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Spg Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention, Pada hasil analisis regresi linier berganda variabel stres kerja, pengembangan karir dan dukungan kerja penelitian ini adalah $Y = 11,386 + 0,181X_1 + 0,293X_2 + 0,204X_3$. Dengan nilai *Adjusted R Square* 43,7% disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja, pengembangan karir dan dukungan kerja sedangkan sisanya sebesar 56,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Stres Kerja, Pengembangan Karir, dan Dukungan Kerja

ABSTRACT

OVY MEI HENDRI, *The Influence of Work Stress, Career Development, and Work Support on the Performance of Sales Representatives (SPG) Employees in the Women's Clothing Division of PT. Matahari Department Store Palembang Square Extension. (Under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar, SE, MM and Mrs. Nur Even, SE, MM)*

This study aims to determine the effect of work stress, career development, and work support on the performance of SPG employees in the women's clothing department of PT. Matahari Department Store Palembang Square Extension. The sample in this study was all SPG employees in the Women's Clothing Department of PT. Matahari Department Store Palembang Square Extension, totaling 38 employees.

The results of the study indicate that there is a significant influence of the variables of Work Stress, Career Development, and Work Support on the performance of SPG Employees in the Women's Clothing Section of PT. Matahari Department Store Palembang Square Extension. In the results of multiple linear regression analysis of the variables of work stress, career development and work support in this study are $Y = 11.386 + 0.181X_1 + 0.293X_2 + 0.204X_3$. With an Adjusted R Square value of 43.7%, it is concluded that employee performance variables can be explained by the variables of work stress, career development and work support, while the remaining 56.3% is explained by other factors that were not included in this study.

Keywords: *Job Stress, Career Development, and Job Support*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Ovy Mei Hendri, dilahirkan di Ulak Paceh pada tanggal 15 Mei 2001 dari Ayah Hendri dan Ibu Susilawati Ia anak ke 1 dari 4 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri Talang Jeneda, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan tahun 2016 di SMP Negeri 1 Lawang Wetan dan selanjutnya meyelesaikan sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 1 Lawang Wetan, Pada tahun 2021 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Pada tahun 2022 ia sudah mulai berkerja di PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention sebagai Karyawan dengan jabatan sebagai Spg (sales promotion girl).

Palembang, Agustus 2025
Penulis

Ovy Mei Hendri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Tersedia nya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh salah satu perusahaan Retail di Indonesia yaitu PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention. . Kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi Sedarmayanti (2017:341). Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu, suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Meningkatkan

kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki dampak besar dalam perkembangan perusahaan. Sedangkan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi membutuhkan metode yang berbeda dalam suatu perusahaan.

PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention adalah salah satu perusahaan Ritel di Indonesia yang menjual berbagai jenis kebutuhan pakaian, fashion dan clothing. Oleh sebab itu, Matahari Palembang Square Extention diharapkan semaksimal mungkin untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan .

Stres kerja merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang. Stres pada karyawan pun juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stres yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari dengan kesibukan dan beban kerja semakin bertambah. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. (Sulastri, 2020).

Stres kerja juga merupakan hal yang perlu dihindari oleh para karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja yang dapat mempengaruhi efektivitas produksi suatu Perusahaan. P.siagian (2016: 300) “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan sesorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya.”

Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia. Seseorang karyawan yang ingin mengembangkan karirnya perlu memikirkan penilaian kinerja apa yang dia miliki. Perencanaan dan pengembangan karir program berfokus pada membantu karyawan untuk mencapai kompetensi penting pengembangan karir, pengetahuan mereka, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif. Kesuksesan karir membawa arti yang berbeda untuk masing-masing individu karyawan.

Charles Handy (2018: 120), seorang pakar di bidang manajemen berpendapat bahwa para karyawan harus mulai untuk melihat karir mereka sebagai sebuah urutan pekerjaan yang akan mereka jalani di organisasi yang sama atau berbeda. Handy menekankan bahwa karyawan di masa kini harus memikirkan diri mereka, karena masa depan tidaklah dapat dijamin. Dalam situasi seperti ini, menurutnya Pendidikan menjadi sebuah investasi, sedangkan pengalaman yang beragam menjadi sebuah aset.

Dukungan kerja merupakan sesuatu yang penting dalam organisasi perusahaan. Seorang supervisor harus memberikan dukungan kepada karyawannya agar meningkatkan kinerja karyawan (Juliati, 2021). Dukungan organisasi membantu karyawan untuk berkembang dan tumbuh lebih jauh dalam kinerjanya yang juga memperkuat loyalitas mereka ditempat kerja (Author et al.,2019). Karyawan dapat mendorong diri sendiri untuk memikirkan efek jangka panjang pendekatan dan perilaku kerja mereka dengan berfokus pada rencana aksi. Dalam hal ini penting bahwa informasi yang memadai tentang target kinerja obyektif harus disediakan dengan cara yang tepat. Informasi juga harus akurat dan realistis, oleh karena itu, karyawan juga harus menerima umpan balik saat menetapkan tujuan anggap dan akurat. Supervisor harus mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan terikat dalam perusahaan. Karyawan yang berdedikasi dapat merasakan tanggung jawabnya terhadap tugas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Maka dari itu dukungan kerja memiliki efek yang baik dalam kinerja karyawan SPG Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir dan Dukungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPG Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh stress kerja, pengembangan karir dan dukungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan SPG Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention ?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan SPG Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention ?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan SPG Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention ?
4. Apakah ada pengaruh dukungan kerja terhadap kinerja karyawan SPG Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, pengembangan karir dan dukungan kerja terhadap kinerja karyawan SPG Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan SPG Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan SPG Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention.
4. Untuk mengetahui pengaruh dukungan kerja terhadap kinerja karyawan SPG Bagian Pakaian Wanita PT. Matahari Department Store Palembang Square Extention.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat diharapkan memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan stres kerja, pengembangan karir dan dukungan kerja.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang menyangkut bidang yang bersangkutan dengan stres kerja, pengembangan karir dan dukungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhwanul, A., & Fitiani Laia, R. A. S. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A), 8.
- Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). *Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja*. Journal of Management and Bussines (JOMB), 5(2), 1744-1754.
- Arikunto, S. (2010). *Metode peneltian*. Jakarta: Rineka Cipta, 173.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*.
- Author, C., Yovina Vanesa, Y., Matondang, R., Sadalia, I., Toyib Daulay, M., & Author, C. (2019). *45 The Influence OfOrganizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia*. In American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN(Vol. 2, Issue 5). www.aijbm.com
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). *Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening*. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(11), 2483-2496.
- Danladi Mohammed, U., Olafemi Yusuf, M., Mohammed Sanni, I., NduleIfeyinwa, T., Usman Bature, N., & Olalekan Kazeem, A. (2014). *The Relationship between Leadership Styles and Employees' Performance in Organizations (A Study of Selected Business Organizations in Federal Capital Territory, Abuja Nigeria)*. In European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN(Vol. 6, Issue 22). Online. www.iiste.org
- Dwianti, I. N., Julianti, R. R., & Rahayu, E. T. (2021). *Pengaruh Media PowerPoint dalam pembelajaran Jarak Jauh Terhadap Aktivitas Kebugaran Jasmani Siswa*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 7(4), 675-680.

- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan belas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/1709>
- Jeremy Mitonga-Monga. (2012). *Perceived leadership style and employee participation in a manufacturing company in the democratic republic of Congo*. AFRICAN JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT, 6(15).
<https://doi.org/10.5897/ajbm11.2443>.
- Juliati, A., Pratiwi, L., & Akbar, R. (2023). *HUBUNGAN MOTIVASI IBU DALAM PEMBERIAN ASI EKSKLUSIF PADA BAYI DI INDONESIA: LITERATURE REVIEW*. Journal of Maternity Care and Reproductive Health: Vol, 6(2), 83.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik* (Cetakan ke-1). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Kumalasari, D. K., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2015). *Hubungan antara tipe kepribadian ekstrovert dan motivasi kerja dengan pengembangan karir pada pegawai pt andalan multi kencana jakarta*. Wacana, 7(2).
- Meilasari, T. (2018). *Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal Di Kota Semarang* (Doctoral dissertation, UNIMUS).
- Mohammad Husni Thamrin, U. (2022). *Determinants of Employee Performance: Overview of Aspects of Communication, Work Stress and Compensation Sutrisno*. Budapest International Reserch and Critics Institute-Journal, 1–12. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.5937>
- Mohanty, P. S., Nöjd, S., Bergman, M. J., Nägele, G., Arrese-Igor, S., Alegria, A., ... & Dhont, J. K. G. (2016). *Dielectric spectroscopy of ionic microgel suspensions*. Soft Matter, 12(48), 9705-9727.
- Mughal, H. A. (2019). *Support at Work and its Relationship with Employee Performance: Critical Insights for Early Scholars*. Annals of Contemporary Developments in Management & HR, 1(3), 16–21.
<https://doi.org/10.33166/acdmhr.2019.03.002>

- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). *Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia*. The Journal
- Rismawati & Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P Siagian, 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, S., & Iskandar, I. (2021). *Integrasi sains dan teknologi dalam sistem pendidikan Islam menurut pandangan Al-Qur'an*. Southeast Asian Journal of Islamic Education, 4(1), 127-144.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Management and Bussines (JOMB), 2(1), 83-98.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang*. Journal of Management, 2(2).