

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA ORGANISASI DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

Superdi

NPM 2101110051

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SUPERDI
Nomor pokok/NIM : 2101110051
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG

Pembimbing skripsi :

Tanggal 06-09-2026 Pembimbing I


: Dr. Yolanda Vevbitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal 02-04-2026 Pembimbing II


: Suharti, SE, M.M
NIDN : 0220086501

Mengetahui :

Dekan



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi



Dr. Yolanda Vevbitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303



UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : SUPERDI
Nomor pokok NIM : 2101110051
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO PRISMATAMA PALEMBANG

Penguji skripsi :

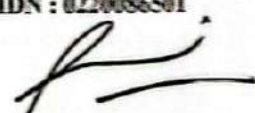
Tanggal 06-04-2026 Ketua Penguji


: Dr. Yolanda Vevbitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal 02-04-2026 Penguji I


: Saharti, SE, MM
NIDN : 0220086501

Tanggal 31 Maret 2026 Penguji II


: Nyayu Khairani Putri, SE, M.Si
NIDN : 0211029501

Mengesahkan :

Dekan

Ketua Program Studi



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



Dr. Yolanda Vevbitha, SE, M.Si
NIDN : 0226028303

054/PS/DFEB/26

Motto :

“Tiada kekayaan yang lebih utama daripada akal, tiada yang lebih menyedihkan daripada kebodohan dan tiada warisan yang lebih baik daripada pendidikan.”

(Ali bin Abi Thalib)

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT
- Orang tua tercinta Ayahanda Basri dan Ibunda Farlah
- Keluar besar yang kuhormati.
- Kekasiku Reki Lorenza tercinta
- Para pendidiku yang selalu aku hormati
- Teman-temanku seperjuangan yang aku banggakan
- Almamaterku
- Untuk diriku sendiri Superdi

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Superdi

Nomor Pokok/NPM : 2101110051

Angkatan : 2021

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Study : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang diangga[melanggar peraturan, maka saya akan menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 15 Februari 2026


Superdi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhānahu wa Ta'ālā, atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Primatama Palembang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, penulis pada kesempatan kali ini ingin mengucapkan Syukur alhamdulillah kepada ALLAH SWT, dan juga dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. Yolanda Vebytha, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama masa studi.
5. Ibu Dr. Yolanda Vebytha, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan proposal ini supaya dapat selesai dengan baik.
6. Ibu Suharti, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran guna mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyusun proposal ini.
7. Seluruh Dosen beserta Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bantuan kepada penulis selama menempuh studi.

8. Kedua orang tua tercinta, serta seluruh keluarga. Terimakasih atas doa, kasih sayang dukungan secara moral dan materi yang tak terhingga, serta pengorbanan yang tak pernah putus. Inilah buah dari jerih payah kalian.
9. Teman-teman seperjuangan, terimakasih atas kebersamaan, semangat dan bantuannya selama ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian proposal ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banya memiliki kekurangan. Oleh karena, penulis dengan kerendahan hati menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis secara khusus maupun bagi semua pembaca umumnya.

Palembang, Januari 2026

Superdi

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
10.1 Latar Belakang	1
10.2 Rumusan Masalah.....	7
10.3 Tujuan Penelitian	7
10.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Pengembangan Karir.....	14
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	14
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir.....	14
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	15
2.1.3 Budaya Organisasi	16

2.1.3.1	Pengertian Budaya Organisasi.....	16
2.1.3.2	Fungsi Budaya Organisasi.....	17
2.1.3.3	Jenis Jenis Budaya Organisasi.....	18
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	19
2.1.4	Stress Kerja	21
2.1.4.1	Pengertian Stres Kerja	21
2.1.4.2	Jenis jenis Stress Kerja.....	21
2.1.4.3	Pendekatan Stress Kerja.....	22
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Stress Kerja.....	23
2.2	Penelitian Lain yang Relevan.....	24
2.3	Kerangka Berpikir	26
2.3.1	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.3	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.4	Hipotesis	30
BAB III	METODE PENELITIAN.....	31
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.1.1	Tempat Penelitian	31
3.1.2	Waktu Penelitian.....	31
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.2.1	Sumber Data.....	32
3.2.2	Teknik Pengumpulan data	32
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	34
3.3.1	Populasi.....	34
3.3.2	Sampel	34
3.3.3	Sampling	36
3.4	Rancangan Penelitian.....	36
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	37
3.5.1	Variabel Penelitian	37
3.5.2	Definisi Operasional	38
3.6	Instrumen Penelitian	41

3.7	Uji instrumen Penelitian.....	42
3.7.1	Uji Validitas	42
3.7.2	Uji reliabilitas	43
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8.1	Uji Normalitas	44
3.8.2	Uji Multikolinearitas	44
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	45
3.8.4	Uji Autokorelasi.....	45
3.9	Teknik Analisis Data.....	46
3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	47
3.9.3	Analisis Koefisiensi Deteminasi (R^2)	48
3.10	Uji Hipotesis.....	48
3.10.1	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	49
3.10.2	Uji Signifikasi Parsial (Uji t).....	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1	Hasil Penelitian.....	52
4.1.1	Sejarah Singkat Organisasi	52
4.1.2	Struktur Organisasi PT. Indomarco Prismata Palembang	53
4.1.3	Visi Dan Misi PT. Indomarco Prismatama Palembang	54
4.1.3.1	Visi.....	54
4.1.3.2	Misi.....	54
4.1.4	Uraian Tugas	54
4.1.5	Karakteristik Responden	58
4.2	Uji Intrumen Penelitian.....	60
4.2.1	Uji Validitas	60
4.2.2	Uji Reabilitas.....	62
4.3	Uji Asumsi Klasik	63
4.3.1	Uji Normalitas	63
4.3.2	Uji Multikolinieritas	65
4.3.3	Uji Heterokedatisitas.....	66

4.4	Metode Analisis Data.....	67
4.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.4.2	Hasil Uji koefisien Korelasi	68
4.4.3	Koefisien Determinasi.....	69
4.5	Hipotesis	70
4.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	70
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	71
4.6	Pembahasan Penelitian.....	73
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1	Kesimpulan	77
5.2	Saran	78
	DAFTAR PUSTAKA	79
	LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Pasca Suvei).....	4
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	24
3.1 Jadwal Waktu Penelitian	31
3.2 Populasi PT Indomarco Prismatama Palembang.....	34
3.3 Sampel Penelitian	36
3.4 Definisi Variabel Operasional	38
3.5 Skala Liker	42
3.6 Korelasi.....	48
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin	59
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
4.4 Hasil Uji Validitas	61
4.5 Hasil Uji Reliabelitas.....	63
4.6 Hasil Uji Normalitas.....	64
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	65
4.8 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi	69
4.10 Uji Korelasi Determinasi	70
4.11 Hasil Uji F.....	70
4.12 Hasil Uji t.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	29
4.1 Struktur Organisasi Pt Indomarco Prismaatama Palembang	53
4.2 Hasil Uji Normalitas	64
4.3 Uji Heterokedatisitas.....	66

ABSTRAK

SUPERDI, Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si dan Ibu Suharti, S.E, M.M)

Pada dasarnya, skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang baik secara simultan maupun secara parsial. Teknik analisis yang digunakan pada skripsi ini adalah Analisis Linier Berganda yang diolah menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 4,931 + 0,241 X_1 + 0,378 X_2 + 0,283 X_3 + e$. Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang dengan nilai t signifikan $0,00 < \alpha (0,05)$. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang dengan nilai t signifikan $0,00 < \alpha (0,05)$. Stres Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Palembang dengan nilai t signifikan $0,00 < \alpha (0,05)$.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

SUPERDI, The Influence of Career Development, Organizational Culture, and Work Stress on Employee Performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang (Under the guidance of Mrs. Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si and Mrs. Suharti, S.E, M.M)

Basically, this research aims to determine whether there is an influence of Career Development, Organizational Culture and Work Stress on Employee Performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang both simultaneously and partially. The analysis technique used in this thesis is Multiple Linear Analysis processed using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26.

The results of this study indicate that Career Development, Organizational Culture, and Job Stress simultaneously influence employee performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang with a significant value of $0.000 < \alpha (0.05)$, meaning H_0 is rejected or H_a is accepted. The multiple linear regression equation is $Y = 4.931 + 0.241 X_1 + 0.378 X_2 + 0.283 X_3 + e$. Career Development has a partial effect on Employee Performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang with a significant t -value of $0.00 < \alpha (0.05)$. Organizational Culture has a partial effect on Employee Performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang with a significant t -value of $0.00 < \alpha (0.05)$. Job Stress has a partial effect on Employee Performance at PT. Indomarco Prismatama Palembang with a significant t -value of $0.00 < \alpha (0.05)$.

Keywords : Career Development, Organizational Culture, Work Stress, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Superdi, dilahirkan di Kotadaro pada tanggal 29 September 2002 dari Ayah Basri dan Ibu Farlah.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SDN 06 Rantau Panjang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2017 di SMPN 01 Tanjung Raja dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2020 di SMK PGRI Tanjung Raja. Pada tahun 2021 ia melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Februari 2026

Superdi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, dunia bisnis menghadapi tantangan kompetitif yang semakin kompleks dan dinamis. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat agar tetap bertahan di tengah perubahan lingkungan eksternal yang begitu cepat. Salah satu strategi penting yang ditempuh adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan tidak hanya menjadi indikator keberhasilan internal, tetapi juga menjadi penentu daya saing perusahaan di pasar global. Menurut Sujatmiko & Handayani (2022:134–146), pengelolaan SDM yang baik melalui pengembangan karir, pembentukan budaya organisasi yang kondusif, dan pengendalian stres kerja mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas. Hal ini memperlihatkan bahwa aspek manusia tidak dapat diabaikan dalam perencanaan strategis perusahaan modern. Jika kinerja karyawan terjaga pada tingkat optimal, maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan jangka panjangnya. Dengan demikian, peran SDM menjadi inti dalam membangun keberlanjutan organisasi di era global saat ini.

Di Indonesia, sektor ritel modern terus mengalami pertumbuhan pesat seiring dengan perubahan pola konsumsi masyarakat. Kontribusi sektor ini terhadap perekonomian nasional sangat signifikan karena mampu menyerap tenaga kerja

dalam jumlah besar. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi dan pengembangan karir memiliki korelasi kuat dengan kinerja karyawan. Data dari penelitian yang dipublikasikan melalui Neliti memperlihatkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan sebesar 0,773, sedangkan pengembangan karir sebesar 0,768. Koefisien determinasi dari kedua variabel tersebut bersama-sama bahkan mencapai 66,6%, yang berarti lebih dari separuh variasi kinerja dapat dijelaskan oleh faktor internal SDM (Neliti, 2018). Hasil ini menegaskan bahwa perusahaan ritel, termasuk PT Indomarco Prismatama (Indomaret), harus fokus pada kedua aspek tersebut agar daya saing tetap terjaga. Dengan jaringan toko terbesar di Indonesia, Indomaret menjadi salah satu pemain utama yang turut menopang pertumbuhan industri ritel nasional. Pertumbuhan ini menjadikan pengelolaan karyawan semakin penting sebagai faktor penggerak utama roda bisnis perusahaan.

Fenomena bisnis ritel modern di Indonesia mengalami pertumbuhan pesat dan memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) menunjukkan bahwa sektor perdagangan memberikan sumbangan signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), menandakan peran penting sektor ini dalam menjaga stabilitas ekonomi. PT Indomarco Prismatama (Indomaret) sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia mengoperasikan lebih dari 21.000 gerai pada tahun 2024 (Indomaret Corporate Report, 2024), yang menuntut manajemen untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar dapat menjaga daya saing.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017:150) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang optimal menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi dan mempengaruhi produktivitas serta daya saing perusahaan. PT. Indomarco Prismatama Palembang, sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia, perlu memastikan kinerja karyawannya apakah berkerja secara efektif dan efisien Berdasarkan survey observasi awal terdapat permasalahan terkait dengan pengembangan karir, budaya organisasi dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Indomarco Prismatama Palembang. Dalam konteks pengembangan karir, beberapa karyawan mengeluhkan terbatasnya kesempatan promosi dan kurangnya pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi diri. Sementara itu, budaya organisasi yang terlalu birokratis dan kurang adaptif terhadap perubahan. Dan juga stress kerja yang diakibatkan tingginya target penjualan, jadwal yang padat, dapat menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan ini. Peneliti tidak memperoleh data kinerja langsung dari perusahaan, sehingga dilakukan pengukuran kinerja berdasarkan persepsi karyawan melalui penyebaran kuesioner pasca survei. Data ini menggambarkan tingkat kinerja karyawan berdasarkan indikator efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan
pada PT Indomarco Prismatama Palembang

No Responden	Kinerja Karyawan								Rata rata
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3,12
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3,38
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3,25
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3,25
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3,88
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3,25
7	3	3	4	3	3	3	2	2	2,88
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3,13
9	3	3	3	3	4	4	3	2	3,13
10	3	3	3	3	3	2	2	2	2,63
11	4	3	3	3	4	3	3	3	3,25
12	4	3	4	4	4	4	3	3	3,63
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3,13
Total rata rata									3,22

Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil kuesioner pasca survei pada karyawan PT Indomarco Prismatama Palembang diatas, dimana P adalah pernyataan responden yang berisi indikator kinerja karyawan yaitu, efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Kemudian diperoleh nilai rata rata dari 8 responden terhadap 13 butir pernyataan kinerja karyawan yaitu, 3,22 yang menunjukkan kinerja karyawan tergolong menengah dan cenderung ke bawah. Data tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan terhadap efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif dan hasil ini juga menjadi dasar penting untuk meneliti lebih lanjut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengembangan karir,

budaya organisasi, dan stres kerja, agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya secara berkelanjutan.

Permasalahan utama yang menjadi sorotan adalah kurang optimalnya sistem Pengembangan Karir di dalam perusahaan. Tantangan yang muncul adalah adanya fluktuasi kinerja karyawan di berbagai cabang, di mana laporan internal perusahaan (Indomaret HR Report, 2023) menunjukkan tingkat turnover mencapai 12%, lebih tinggi dari rata-rata industri ritel yang hanya 8%. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah dalam pengelolaan SDM. Salah satu faktor yang berkontribusi adalah pengembangan karir yang kurang optimal. Sebagian besar karyawan mengeluhkan terbatasnya kesempatan promosi dan kurangnya program pelatihan yang mampu meningkatkan kompetensi. Keluhan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dengan kebijakan perusahaan dalam memfasilitasi karir. Menurut Siagian (2018:125) Pengembangan Karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Program pengembangan karir yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan minimnya jalur promosi yang jelas, karyawan merasa perkembangan mereka terhambat, sehingga loyalitas terhadap perusahaan menurun. Kondisi ini juga berdampak pada kinerja karena motivasi intrinsik karyawan tidak terjaga dengan baik. Oleh sebab itu, sistem pengembangan karir yang lebih terstruktur, transparan, dan berkesinambungan menjadi kebutuhan mendesak di PT Indomarco Prismaatama Palembang.

Selain itu, Budaya Organisasi di lingkungan Indomarco Primatama Palembang dinilai masih terlalu birokratis dan kurang adaptif terhadap perubahan. Mekanisme kerja yang berbelit dan struktur hierarki yang kaku sering kali memperlambat pengambilan keputusan. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menghambat inovasi dan menurunkan produktivitas. Menurut Mangkunegara (2017:89) Budaya organisasi yang positif mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, berkomitmen, dan berinovasi, sehingga kinerja karyawan meningkat. Ketidakmampuan budaya organisasi untuk menyesuaikan diri dengan dinamika pasar ritel yang cepat dapat memicu ketidakpuasan karyawan. Karyawan yang merasa terjebak dalam lingkungan kerja yang kaku cenderung kehilangan motivasi untuk berkontribusi lebih. Hal ini pada akhirnya berimplikasi pada penurunan kualitas layanan, yang justru menjadi faktor krusial dalam persaingan bisnis ritel.

Faktor signifikan lainnya adalah tingginya tingkat Stres Kerja yang dialami karyawan di Indomarco Primatama Palembang. Target penjualan yang tinggi, jadwal kerja yang padat, serta tuntutan pelayanan pelanggan yang intensif memicu tekanan yang sulit dihindari. Tekanan ini tidak hanya berdampak pada performa harian, tetapi juga memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan emosional, penurunan konsentrasi, dan menurunnya efektivitas kerja. Menurut Menurut Hasibuan (2017:176) Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja merupakan salah satu Penentu dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengembangan Karir, Budaya organisasi dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhdap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhdap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang ?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhdap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah Pengembangan Karir, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja berpengaruh

secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang

2. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan selama perkuliahan khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia,

a. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah ilmu, wawasan dan pemahaman dibidang Sumber daya manusia Khususnya pada pengembangan karir, budaya organisasi dan stress kerja terhadap meningkatkan kinerja karyawan di sektor ritel modern.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT Indomarco Prismatama Palembang dalam merancang strategi pengembangan karir yang lebih

efektif, membangun budaya organisasi yang lebih adaptif, serta mengelola stres kerja karyawan dengan baik.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa selanjutnya untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Produk Domestik Bruto Indonesia menurut lapangan usaha 2023*. <https://www.bps.go.id>
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fauziah, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H., Pratama, R., dan Lestari, D. 2022. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Swasta Indonesia*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indomaret Corporate Report. (2024). *Annual report PT Indomarco Prismatama*. <https://indomaret.co.id>
- Indomaret HR Report. (2023). *Human resource performance report PT Indomarco Prismatama Palembang*. Internal Company Documen
- Lestari, N. dan Putra, A. 2021. *Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Neliti. 2018. *Hubungan antara Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Indonesia*. Diakses dari: <https://www.neliti.com>
- Prawirosentono, S. (2008). *Kinerja: Konsep dan Analisis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi 2). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior (Edisi 16)* (Alih bahasa: Drs. Benyamin Molan). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 18). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, B., Rahmawati, D., dan Yusuf, M. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Adaptif dan Kolaboratif terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Jasa*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sonntag, S. dan Frese, M. 2021. *Stress and Performance at Work: The Role of Recovery and Self-Regulation*. New York: Routledge
- Sugiyono (2021). *Statistika untuk peneliti*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujatmiko, T., & Handayani, D. (2022). *Optimalisasi program cageur jasa dalam mendukung smart city*. Tangerang. Jurnal Manajemen Indonesia.
- Suwarto, F.X. (2015). *Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan*. Jurnal manajemen, 9(4), 1-15. <https://doi.org/10.24912/jm.v120>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Tarbiyah, R. S. (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif*. Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran,
- Wicaksono, A., & Soekotjo, H (2020). *Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 1-15.
- Yuan Stelesia Kobis, Rolland Fanggidae & Tarsisius Timuneno (2023). *The Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance*. Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi

