

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, STRES KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**LISNA WATI**

**NPM. 2001110208**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**


**2024**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Lisna Wati  
Nomor Pokok/NPM : 201110208  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja dan  
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Erafone Artha Retailindo Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 1-03-2024 Pembimbing I :   
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

Tanggal 28-02-2024 Pembimbing II :   
Syahyuni, SE., M.M  
NIDN : 0226106101

36 / PS / DFEB / 24


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



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

Ketua Program Studi Manajemen


  
Mariyam Zanariah, SE., MM.  
NIDN : 0222096301

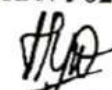
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Lisna Wati  
Nomor Pokok/NPM : 2001110208  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang.

Penguji Skripsi

Tanggal... 26-03-2024 ..... Ketua Penguji :   
: Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN : 0222096301


Tanggal... 26-03-2024 ..... Penguji I :   
: Syahvuni, SE., MM  
NIDN : 0226106101

Tanggal... 26-03-2024 ..... Penguji II :   
: Dian Septianti, SE., MM  
NIDN : 0206098501

Mengesahkan


Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal :

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

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal :

  
Mariyam Zanariah, SE., MM.  
NIDN : 0222096301



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.”

(QS. Ar – Rumm : 60)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah : 286)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sarabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadi dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tetapi gelombang-gelombang yang nanti bisa di ceritakan”. (Boy Chandra)

“Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugasmu hanya berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh”

### Kupersembahkan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Kedua orang tuaku tercinta Bapak dan ibunda yang berperan penting disetiap langkahku yang selalu mendoakan ku setiap detik perjalanan hidupku
- ❖ Saudara dan saudariku
- ❖ Para Pendidikku yang terhormat
- ❖ Almamater tercinta

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : LISNA WATI

NPM : 2001110208

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Februari 2024



LISNA WATI

## **RIWAYAT HIDUP**

**LISNA WATI**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 22 Juni 2001, dari pasangan Bapak Mukmin dan Ibu Yayah, putri bungsu dari tiga saudara.

Sekolah dasar yang diselesaikan pada tahun 2006 di SDN 61 Palembang. Sekolah menengah pertama di selesaikan pada tahun 2012 di SMPN 50 Palembang. Selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2019 di SMAN 15 Palembang. Dan pada tahun 2020 masuk ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Februari 2024

**LISNA WATI**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang.”** Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajian yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis memiliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan, penulis ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, teman-teman sekalian penulis skripsi tidak dapat berjalan dengan lancar.

Pada kesempatan ini, saya hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun material sehingga skripsi ini dapat selesai. penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edrizal, AE., MS. selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Syahyuni, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Suharti, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta Staff karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
8. Pimpinan PT. Erafone Artha Retailindo Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh Karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
10. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Mukmin dan Pintu surgaku, Ibu Yayah. Terimakasih sebesar besarnya penulis ucapkan kerana telah berhasil mendidik penulis, memberikan motivasi tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.
11. Kepada diri sendiri Lisna Wati terimakasih selama 22 tahun ini sudah tumbuh wanita yang kuat, terimakasih sudah melalui 3,5 tahun paling sulit ini yaitu kuliah sambil kerja, terimakasih karena tetap semangat dan percaya diri mewujudkan cita-cita menjadi Sarjana Ekonomi, S.E.
12. Kepada para sahabat / Teman-teman khususnya “Penghuni Lantai 4” terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang

Lisna Wati



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
12.1 Latar Belakang.....	1
12.2 Perumusan Masalah .....	8
12.3 Tujuan Penelitian .....	9
12.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Pengembangan Karir .....	11
2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	11
2.1.2 Tujuan Pengembangan Karir .....	13
2.1.3 Bentuk Pengembangan Karir.....	14
2.1.4 Faktor-faktor Pengembangan Karir .....	15
2.1.5 Dimensi Pengembangan Karir .....	17
2.1.6 Indikator Pengembangan Karir .....	18
2.2 Stres Kerja .....	19
2.2.1 Pengertian Stres Kerja .....	19
2.2.2 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja .....	20

2.2.3 Jenis-jenis Stres Kerja .....	22
2.2.4 Dampak Stres Kerja.....	22
2.2.5 Dimensi Stres Kerja.....	24
2.2.6 Indikator Stres kerja .....	25
2.3 Motivasi Kerja .....	26
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	26
2.3.2 Faktor-faktor Faktor-faktor Motivasi kerja .....	27
2.3.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja .....	29
2.3.4 Prinsip Motivasi Kerja.....	30
2.3.5 Dimensi Motivasi Kerja... ..	31
2.3.6 Indikator Motivasi Kerja .....	32
2.4 Kinerja Karyawan .....	34
2.4.1 Pengertian Kinerja karyawan .....	34
2.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan.....	35
2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ....	36
2.4.4 Evaluasi Kinerja Karyawan .....	37
2.4.5 Dimensi Kinerja Karyawan .....	38
2.4.6 Indikator Kinerja Karyawan .....	39
2.5 Penelitian yang Relevan .....	40
2.6 Kerangka Berfikir .....	42
2.7 Hipotesis Penelitian .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
3.1.1 Tempat Penelitian .....	45
3.1.2 Waktu Penelitian .....	45
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.2.1 Sumber Data .....	46
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling .....	47

3.3.1 Populasi Penelitian .....	48
3.3.2 Sampel dan Sampling Penelitian .....	48
3.4 Rancangan Penelitian .....	50
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	51
3.5.1 Variabel Penelitian.....	51
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	51
3.6 Instrumen Penelitian .....	54
3.6.1 Uji Validasi .....	55
3.6.2 Uji Relibilitas.....	55
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	55
3.7.1 Uji Normalitas .....	55
3.7.2 Uji Heteroskodastisitas .....	55
3.7.3 Uji Multikolinieritas .....	56
3.8 Teknik Analisis Data .....	56
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	58
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
3.9 Uji Hipotesis .....	59
3.9.1 Uji Secara Simultan (Uji F).....	59
3.9.2 Uji Secara Parsial (Uji t).....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
4.1 Gambar Penelitian .....	62
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	62
4.1.2 Visi dan Misi PT. Erafone Artha Retailindo .....	63
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Erafone Artha Retailindo ..	64
4.1.4 Pembagian Tugas .....	66
4.1.5 Tujuan Perusahaan .....	69
4.1.6 Aktivitas Perusahaan .....	70
4.2 Pembahasan .....	71

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	71
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja...	72
4.2.3 Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan .....	73
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.....	73
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	74
4.3.1 Hasil Uji Validasi.....	74
4.3.2 Hasil Uji Realibilitas .....	78
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.4.1 Uji Normalitas .....	79
4.4.2 Uji Heteroskedasitas .....	80
4.4.3 Uji Multikolinieritas .....	81
4.5 Teknik Analisis Data .....	82
4.5.1 Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda.....	82
4.5.2 Hasil Koefisiensi Korelasi .....	84
4.5.3 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	85
4.6 Uji Hipotesis .....	86
4.6.1 Uji Signifikan Simultan ( Uji F).....	86
4.6.2 Uji Signifikan parsial (Uji t).....	88
4.7 Pembahasan .....	91
4.7.1 Pembahasan Secara Simultan .....	91
4.7.2 Pembahasan Pengaruh Pengembangan Karir .....	91
4.7.3 Pembahasan Pengaruh Stres Kerja .....	92
4.7.4 Pembahasan Motivasi Kerja .....	93
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>94</b>
5.1 Kesimpulan .....	94
5.2 Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>98</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	40
3.1 Jadwal Penelitian.....	45
3.2 Jumlah Karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Palembang .....	49
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	52
3.4 Skala Likers.....	54
3.5 Nilai Korelasi .....	68
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	73
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	74
4.5 Hasil Uji Validitas Pengembangan karir ( $X_1$ ) .....	75
4.6 Hasil Uji Validitas Stres Kerja ( $X_2$ ) .....	76
4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	77
4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	78
4.9 Hasil Uji Reabilitas .....	78
4.10 Hasil Normalitas.....	79
4.11 Hasil Uji Multikolinier .....	81
4.12 Hasil Uji Regresi Liner Berganda .....	82
4.13 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	84
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	86
4.15 Hasil Uji Signifikan Simultan (F) .....	87
4.16 Hasil Uji Signifikan Parsial (t).....	88

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir .....	43
4.1 Struktur Organisasi PT. Erafone Artha Retalindo Palembang .....	65
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	80

## ABSTRAK

**Lisna Wati, “Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang” (dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariyah, SE., MM dan Ibu Syahyuni, SE., MM).**

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa masalah yang timbul yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang. pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengetahui apakah ada korelasi dan pengaruh pada variabel yang digunakan terhadap kinerja karyawan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti menyebarkan kuesioner sebagai perantaranya. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang yang merupakan karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Palembang. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas), teknik analisis data (analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi) serta uji hipotesis (uji f dan uji t).

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan alat uji yang telah disebutkan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan karir, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara paesial terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linier berganda dengan hasil  $Y = - 1.036 + 0,750X_1 + 0,067X_2 + 0,206X_3$  yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu-satuan akan meningkatkan kinerja tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau dengan menjaga nilai variabel lain tetap konstan. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 81,20% yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan 18,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain.

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**LISNA WATI, The Influence of Career Development, Work Stres and Work Motivation on Employee Performance at PT. Erafone Artha Retailindo Palembang” (under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariyah, SE., MM and Mrs. Syahyuni, SE., MM).**

This research is motivated by several problems that arise which affect employee performance at PT. Erafone Artha Retailindo Palembang. In this study, researchers used primary data to find out whether there was a correlation and influence on the variables used on employee performance. To obtain the required data, researchers distributed questionnaires as an intermediary. The number of samples in this research was 45 people who were employees of PT. Erafone Artha Retailindo Palembang. The analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test), data analysis techniques (multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis and coefficient of determination analysis) and hypothesis tests (test F and test t).

Based on the test results using the test equipment mentioned above, researchers can conclude that career development, work stres and work motivation have a significant influence simultaneously on employee performance. With the multiple linear regression equation with the result  $Y = - 1.036 + 0.750$  The results of the coefficient of determination test (Adjusted R Square) obtained a value of 81.20%, which means that employee performance can be explained by the variables studied in this research and 18.8% can be explained by other factors, in the t test for each variable. in this research has a significant influence on employee performance.

**Keywords: Career Development, Work Stress and Work Motivation on Employee Performance**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat dari berbagai bidang karena kebutuhan semua orang yang semakin meningkat. Tidak hanya orang yang harus memenuhi kebutuhannya, perusahaan juga harus berjuang dan beradaptasi dengan setiap perkembangan itu dapat tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain demi kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen dan pemilik perusahaan harus membuat perencanaan untuk dapat memanfaatkan setiap kesempatan yang muncul, sehingga manusia sebagai karyawan yang menjadi objek dalam merencanakan semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dan organisasi. Sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan untuk mengelola orang secara efisien dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan

Dalam suatu pengelolaan SDM yang baik perusahaan membutuhkan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). MSDM yaitu program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendaya gunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dilakukan sejak awal perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai.

Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam Pengembangan karir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan selain komunikasi yang baik antar karyawan, perusahaan harusnya memberikan suatu pelatihan atau pengembangan karir kepada karyawan karena itu sangat penting. Setiap orang bekerja pasti akan mengharapkan penilaian prestasi yang lebih baik yang berorientasi pada tantangan bisnis dimana yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus menerima pengembangan karir pada pekerja yang dilakukan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya.

Pengembangan karir menurut Affandi (2018:19) adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan namun demikian tentunya berbagai konsep, aspek, serta proses yang menyelubunginya tidaklah sesederhana itu.

Untuk mewujudkan hal diatas maka perusahaan dalam hal ini yaitu PT. Erafone Artha Retailindo Palembang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ritel dan distribusi gadget seluler yang beralamatkan di Jl. Anggatan 45 lorong pakjo, ilir barat I atau Erafone Megastore Palembang Squar. Kapasitas besar karyawan yang merupakan sumber daya manusia yang memberikan kontribusi yang dominan, baik berupa tenaga, waktu, maupun pikirannya.

Sikap kerja karyawan yang positif akan memberikan dampak yang positif pula bagi perusahaan. Dengan demikian, sikap kerja memiliki korelasi yang erat dengan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan sebelumnya di PT. Erafone Artha Retailindo Palembang juga memberikan janji akan pengembangan karir karyawannya namun dengan berbagai syarat yang beberapa diantaranya dirasa berat oleh karyawannya.

Salah satu contohnya adalah karyawan yang bersangkutan harus memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi seperti sarjana atau diploma, sehingga untuk mendapatkan pengembangan karir diperusahaan itu. Walaupun masih ada kesempatan jika prestasi kerjanya baik, namun karena dirasa sulit mengingat persyaratannya sehingga menurunnya motivasi karyawan untuk dapat bekerja secara

lebih maksimal diperusahaan tersebut. Dengan kata lain dapat menyebabkan turunya kinerja karyawan tersebut.

Pengembangan karir sebagai faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan motivasi kerja yang dapat menjamin kebutuhan akan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terbuka secara objektif bagi setiap karyawan.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir sering dialami oleh setiap karyawan, stres yang dialami karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya karena stres pada tingkat atau stres ringan namun berkepanjangan yang dialami karyawan akan membuat menurunkan kinerja karyawan.

Stres kerja adalah ketidak mampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga merasa tidak nyaman dan tidak senang. Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan.

Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi gugup, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stress kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat rileks,

emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak dapat mampu terlihat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif

Menurut Sedarmayanti (2017:154) pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dengan kata lain motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Pemberikan motivasi kepada karyawan agar mereka giat berdasarkan kebutuhan secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan diri sendiri ketika sedang bekerja, kemajuan diri sendiri dan lain sebagainya. Karyawan akan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan.

PT. Erafone Artha Retailindo Palembang. Pada tahun 2023 adalah 45 orang. Kondisi ini perlu diperhatikan karena dengan sebagaimana jumlah karyawan untuk PT. Erafone Artha Retailindo Palembang terancam adanya indikasi karyawan

yang bekerja melebihi dari jam kerja (8jam) maka perusahaan harus mempertahankan kinerja karyawan dan menjaga kepuasan kerja karyawan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:94) menjelaskan kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan oleh kecekapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diri suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk akan berpengaruh negative untuk perusahaan. Tapi apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan yang optimal.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui pengembangan karir karyawannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh

pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan.

Kinerja karyawan pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Dalam penelitian ini penulis memilih PT. Erafone Artha Retailindo Palembang sebagai objek penelitian. PT. Erafone Artha Retailindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi dan ritel perangkat telekomunikasi seluler. PT. Erafone Artha Retailindo Palembang dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja dalam mutu layanannya atau memberikan kepuasan yang baik. Oleh sebab itu, dibutuhkan adanya pengembangan karir, stres kerja dan motivasi kerja yang baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut

Kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Palembang dapat dikategorikan cukup baik, karena karyawan dapat bekerja sama melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan. Perusahaan juga menetapkan standar kompetensi untuk karyawannya agar dapat menepati jabatan atau bagian tertentu,

akan tetapi dalam memahami dan mengerti pekerjaannya karyawan memerlukan waktu yang cukup lama oleh karena itu perusahaan menetapkan pergeseran kerja untuk karyawan dua tahun sekali supaya karyawan tidak merasa bingung dan stres akibat pola kerja yang diubah terus-menerus karena karyawan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama sedangkan motivasi kerja untuk memberikan kontribusi yang positif yang ingin mengembangkan keterampilan dan pengetahuan serta memberikan dampak positif pada perusahaan.

Menyadari pentingnya pengaruh pengembangan karir, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk memilih judul:

**“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO PALEMBANG”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan mengenai Pengaruh pengembangan karir, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang. Dari permasalahan tersebut maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan pengembangan karir, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang?



2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh pengembangan karir, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang.
2. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang.
3. Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang.
4. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan dan meningkatkan pemahaman ilmu yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah di pelajari di perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Erafone Artha Retailindo Palembang yang berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia Khususnya tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dikemudian hari dapat menjadi pertimbangan dalam pemecahan problema apa saja yang menjadi kendala yang menghambat kemajuan perusahaan.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam meneliti masalah dengan objek yang sama di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018 Pengembangan Karir. Zanafa Publishing: Riau. Jurnal Ekonomi & Manajemen. hal. 19
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, N. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.FIF GROUP. Jurnal Emba: Manado.
- Afandi, P. 2019. Indikator Stres Kerja. Zanafa Publishing; Yogyakarta. Jurnal Ilmu Magister Manajemen. hal. 13
- Darma. 2021. Metode Penelitian: Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian. Jakarta. Jurnal Pengabdian Masyarakat. hal. 24
- Ekawarna. 2018. Jenis Stres Kerja. Referensi (Go press Group): Jakarta. Jurnal Ilmu Pendidikan. hal 139
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis dengan Program IBM SPSS (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haibuan, J. S., & Handayani, R. 2016. Kinerja Karyawan. Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 8 (10), hal. 94.
- Hartatik, P.I. 2018. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Laksana: Yogyakarta. Jurnal Manajemen.
- Handoko, T., & Hani. (2011) Penilaian Kinerja. Penerbit BPFE: Yogyakarta. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.
- Hasibun. 2019. Prinsip Motivasi Kerja. PT. Bumi Aksara: Jakarta. Jurnal Ilmu Magister Manajemen. hal. 146
- Priansa, J.D. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Raja Grafindo: Bandung. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis. hal. 161
- Rivai, V. 2018. Manajemen sumber daya manusia. Raja grafindo: Jakarta. Jurnal Abdi Ilmu. hal. 97
- Sedarmayanti. 2017. Motivasi Kerja. Mandar Maju: Bandung. Jurnal Psikologi Insight hal. 154

- Sinabela, L. P. 2018. Cara Mengatasi Stres Kerja. Bumi Aksara: Jakarta. Jurnal Sosial dan Humaniora.
- Sunyoto, D. 2019. Faktor Yang Mempengaruh Pengembangan karir. CAPS: Yogyakarta. Jurnal Sains fan Teknologi. hal 186
- Sumardjo, M., Priansa, D.J. 2018. Manajemen pengembangan sumber daya manusia konsep-konsep kunci. Alfabeta; Bandung. hal. 202
- Sutrisno, E. 2019. Indikator Motivasi Kerja. Kencana: Jakarta. ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2016. Tujuan Pengembangan Karir. Cetakan Kedelapan. Prenada media Group: Jakarta hal.165
- Sujarweni, V. Wiratna. 2017. Analisis Regresi Linear Berganda Teori, Aplikasi, dan hasil penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono. 2016, *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alphabet