

STRESS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PANIN KOTA KENDARI

Riez Kifli Kolewora*¹, Amy Nurhayati²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam, Indonesia

Korespondensi: riez kiflikolewora@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received:

14 Desember 2023

Revised

15 Desember 2023

Accepted:

18 Desember 2023

Online Available:

30 Desember 2023

Kata Kunci:

Stress Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Keywords :

Job Stress, Career Development, Employee Performance

Licensed Under

a Creative Commons Attribution 4.0

International License



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Panin Kota Kendari. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Data penelitian ini di peroleh melalui kuisioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur variabel bebas yaitu stress kerja dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan bantuan software SPSS 24 dan jumlah responden sebanyak 45 responden yang bekerja pada Bank Panin Kota Kendari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan hasil uji F dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai batas signifikansi. Stress kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat di tunjukan nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai batas signifikansi. Sedangkan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat di tunjukan nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai batas signifikansi.

Abstract

This research aims to determine the influence of job stress and career development on employee performance at Bank Panin in Kendari City. The research is quantitative in nature, and data is obtained through questionnaires and documentation. The analysis method used is multiple linear regression analysis. This analysis is employed to measure the independent variables, namely job stress and career development, on the dependent variable, which is employee performance, with the assistance of SPSS 24 software. The number of respondents is 45 employees working at Bank Panin in Kendari. The results of this research indicate that job stress and career development simultaneously have an effect on employee performance. This is evidenced by the F-test result with a significance value smaller than the threshold significance value. Job stress, in partial terms, has a significant negative effect on employee performance, as indicated by the significance value smaller than the threshold significance value. On the other hand, career development, in partial terms, has a significant positive effect on employee performance, as indicated by the significance value smaller than the threshold significance value.

PENDAHULUAN

Dunia perbankan memiliki pesaing yang banyak di era globalisasi saat ini. Persaingan perusahaan yang mempunyai visi dan misi untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah akan semakin banyak memberikan tuntutan baik itu target waktu, kualitas kerja dan kuantitas pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Perbankan akan membuat berbagai sistem manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga karyawan diharapkan dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh bank. Mangkunegara (2017: 67) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah seperti, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi, dan komitmen arahan, dukungan yang diberikan oleh manajer atau pimpinan perusahaan, kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, sistem kerja, serta fasilitas yang diberikan oleh organisasi tekanan dan perubahan (stressor).

Akibat semakin ketatnya persaingan, para karyawan diminta untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik dan kuantitas yang lebih besar dalam waktu yang lebih singkat dan sumber daya yang lebih sedikit. Kemajuan teknologi juga mempersulit para karyawan untuk sepenuhnya terpisah dari kantor. Internet, faksimili, e-mail, dan telepon seluler mempermudah terjadinya gangguan pada waktu bebas ketika berada dirumah atau liburan.

Dinamika kehidupan modern mempersulit penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan rumah. Ketidakseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut akan menyebabkan stres kerja (Mangkunegara, 2017: 155). Reaksi orang dapat berbeda dalam menghadapi sumber stres yang sama, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan individual yang memungkinkan sebagian orang tidak mengalami stres kerja dan sebagian lainnya mengalami stres kerja. Stres kerja biasanya terjadi pada siapa saja yang tidak mudah mengelola dari stressor yang ada. Stres pada pekerjaan (Job stress) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2010: 277).

Bank Panin Kendari merupakan salah satu cabang perusahaan perbankan yang terletak di Kota Kendari. Bank Panin Kendari terus berkomitmen untuk membangun kepercayaan nasabah dan masyarakat melalui pelayanan dan penawaran produk yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah serta memenuhi kebutuhan nasabah. Adapun fenomena terkait dengan tingkat stress kerja pada karyawan Bank Panin Kendari pada saat melakukan wawancara, peneliti mendapati informasi bahwa sebagian karyawan merasakan bahwa informasi mengenai pengetahuan teknologi baru dari perusahaan sangat minim, sehingga karyawan belum mampu mengikuti perkembangan teknologi dan adanya ketidakjelasan mengenai peran yang harus dilaksanakan, baik tugas maupun tanggung jawab sesuai posisi, stress yang dialami oleh karyawan Bank Panin Kendari tentunya sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan Bank Panin Kendari yakni Bapak Nelsandi Kurniawan, S.M, yang mengatakan bahwa tingginya stress kerja yang dialami oleh karyawan khususnya di bagian lapangan berdampak pada kinerja mereka di kantor, banyak diantara mereka yang pada akhirnya sering datang terlambat, bahkan tidak masuk

kantor dan tidak mengikuti pelatihan-pelatihan dengan alasan yang beragam, kondisi ini tentunya sangat berakibat pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri.

Selain itu pengembangan karir juga faktor yang penting diperhatikan untuk mendorong kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta berperan penting dalam menghargai setiap prestasi karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:12), pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh bagian SDM untuk merencanakan dan membantu para karyawan dalam merencanakan dan membantu para karyawan dalam merancang karir di masa depan sehingga karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal. Pengembangan karir yang dilakukan Bank Panin Kendari dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan serta prestasi karyawan. Sikap atasan dan rekan kerja, dimana karyawan meningkatkan prestasi dengan bertingkah laku yang baik, pengalaman, dimana perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan berdasarkan masa kerjanya, pendidikan juga diperlukan untuk mendapatkan jabatan yang diharapkan, sedangkan prestasi digunakan sebagai standar untuk menduduki jabatan tertentu.

Fenomena pengembangan karir yang ditemukan ditanggal 24 Juli 2023 pada Bank Panin Kendari terjadi pada dimensi sikap atasan dan rekan kerja. Hal ini ditunjukkan dari sikap kurangnya keterbukaan antara satu anggota dengan anggota lainnya yang dapat menimbulkan kesalah pahaman dan hubungan antar pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan dengan karyawan menjadi kurang baik. Hal ini ditemukan peneliti pada saat melakukan wawancara dengan Sekretaris Bank Panin Kendari yakni Ibu Marcelia Sedy, S.E.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, penulis menduga bahwa rendahnya tingkat kinerja pada karyawan Bank Panin Kendari tersebut disebabkan karena tingginya tingkat stress kerja serta belum maksimalnya penerapan pengembangan karir yang diterapkan oleh Bank Panin Kendari. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rica Amalinda (2020), dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa secara simultan stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatnya stress kerja dan pengembangan karir maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh M. Tahir (2018), bahwa stress kerja dan pengembangan karir secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kholilah (2022), dimana hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Bank Panin Kendari Jalan Jenderal Ahmad Yani, No. 30E, Kendari, Sulawesi Tenggara. Waktu Penelitian rencananya akan dilaksanakan di bulan Agustus 2023 sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 45 karyawan pada Bank Panin Kendari. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, Dimana kuesioner disebarakan secara langsung kepada responden. Adapun Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefesien korelasi *product moment* dengan kriteria yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0,30$ dengan derajat signifikan $\alpha = 0,05$. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni stress kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan dengan 45 responden.

Berikut adalah rincian tabel uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji Validitas Kuisisioner Stress Kerja (X_1)

Tabel Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X_1)

Nomor Butir Pernyataan	<i>Pearson Corelation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	0,915	0,000	VALID
2	0,894	0,000	VALID
3	0,492	0,002	VALID
4	0,709	0,000	VALID
5	0,492	0,002	VALID
6	0,795	0,000	VALID
7	0,744	0,000	VALID
8	0,700	0,000	VALID
9	0,811	0,000	VALID
10	0,842	0,000	VALID

Sumber : Data Primer (Kuisisioner), diolah dengan SPSS 24.(2023)

2. Uji Validitas Pengembangan Karir (X_2)

Tabel Hasil Uji Validitas Pengembananagan Karir (X_2)

Nomor Butir Pernyataan	<i>Pearson Corelation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	0,729	0,000	VALID
2	0,879	0,000	VALID
3	0,915	0,000	VALID
4	0,812	0,000	VALID
5	0,748	0,000	VALID
6	0,714	0,000	VALID
7	0,713	0,000	VALID
8	0,805	0,000	VALID
9	0,642	0,000	VALID
10	0,783	0,000	VALID

Sumber : Data Primer (Kuisisioner), diolah dengan SPSS 24.(2023)

3. Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y)

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Butir Pernyataan	Pearson Corelation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	0,735	0,000	VALID
2	0,873	0,000	VALID
3	0,909	0,000	VALID
4	0,817	0,000	VALID
5	0,710	0,000	VALID
6	0,697	0,000	VALID
7	0,720	0,000	VALID
8	0,798	0,000	VALID
9	0,796	0,000	VALID
10	0,873	0,000	VALID
11	0,909	0,000	VALID
12	0,817	0,000	VALID

Sumber : Data Primer (Kuisisioner), diolah dengan SPSS 24.(2023)

Tabel diatas menunjukkan keseluruhan butir pernyataan pada variabel stress kerja, pengembangan karir dan kinerja valid atau dapat di katakan dapat dan layak sebagai penelitian.

Selanjutnya dalam riset ini selain uji validitas juga dilakukan uji reliabilitas instrument dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang dipakai dapat digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda. Untuk mengetahui reliable atau tidaknya variabel tersebut adalah dari alat ukur yang digunakan yaitu diuji dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach* (α). Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah ≥ 60 . Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stress Kerja	0.935	Reliabel
Pengembangan Karir	0.892	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.925	Reliabel

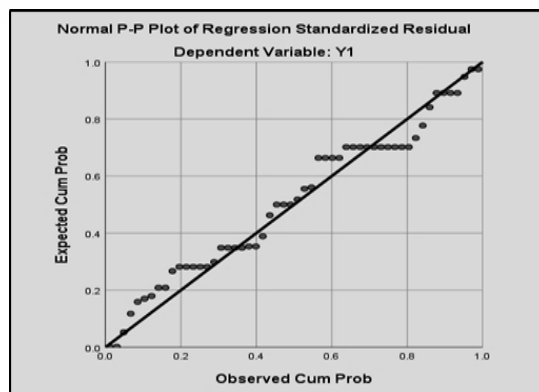
Sumber : Data Primer (Kuisisioner), diolah dengan SPSS 24. (2023)

Tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel stress kerja dengan nilai sebesar 0.935, pengembangan karir dengan nilai sebesar 0.892, dan kinerja karyawan 0.925.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot* (P-Plot).

Gambar Hasil Uji Normalitas Dengan P-Plot



Sumber : Data diolah tahun 2023

Grafik P-Plot menunjukkan titik-titik berikut dan mendeteksi garis diagonal untuk menyimpulkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Stress Kerja (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut penjelasan hasil perhitungan menggunakan regresi linear berganda pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.145	1.304		1.645	0.004
	Stress Kerja (X ₁)	-0.619	0.176	-0.451	-3.519	0.001
	Pengembangan Karir (X ₂)	1.272	0.137	1.192	9.298	0.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah dengan SPSS 24. (2023)

Berdasarkan tabel diatas tersebut tersebut, dapat diperlihatkan sebagai berikut:

$$Y = -0,619 (X_1) + 1,272 (X_2)$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Bila terdapat adjusted R² dengan nilai negatif maka dianggap bernilai 0 (nol), sedangkan nilai adjusted R² yang

mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi dan menjelaskan variabel dependennya.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.375 ^a	.361	.478	4.668

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Data Primer (Kuisisioner), diolah dengan SPSS 24. (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 dari hasil koefisien determinasi dapat di ketahui, nilai *R Square* adalah 0,361.

Uji F (Simultan)

Uji ini di gunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependennya. signifikansinya (sig) < 0,05 dapat diartikan berpengaruh signifikan. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.573	1	3.191	40.015	,000. ^b
	Residual	4.466	43	,080		
	Total	14.038	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Data Primer (Kuisisioner), diolah dengan SPSS 24. (2023)

Berdasarkan hasil uji F dapat di di ketahui bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signikansi (sig) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat di katakan bahwa stress kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Panin Kota Kendari.

Uji t (Parsial)

Uji ini di gunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya yaitu stres kerja (X_1), dan pengembangan karir (X_2) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y) tingkat signifikannya apabila < 0,05, maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t – hitung	Sig.
Stress Kerja (X_1)	-3.519	0.001
Pengembangan Karir (X_2)	9.298	0.002

Sumber : Data Primer (Kuisisioner), diolah dengan SPSS 24. (2023)

Berdasarkan tabel diatas pada statistik uji t yang terdiri dari stress kerja (X_1), dan pengembangan karir (X_2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) :

- Variabel stress kerja menunjukkan nilai sig $\alpha = 0.001 < 0.05$ berarti variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Panin Kota Kendari.
- Variabel pengembangan karir menunjukkan nilai sig $\alpha = 0.002 < 0.05$ berarti variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Panin Kota Kendari.

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Bank Panin Kota Kendari secara simultan maupun parsial. Berikut pembahasan berdasarkan hasil deskripsi data dan jawaban hipotesis penelitian.

Stress Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai signifikansi jauh lebih kecil dari batas signifikansi. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil maka stress kerja dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dirasakan pada karyawan yang ada pada Bank Panin Kota Kendari bahwa stress kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dimana dengan meningkatnya stress kerja maka akan menurun kinerja karyawan dan meningkatnya penerapan pengembangan karir pada Bank Panin Kota Kendari maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kholilah (2022), dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dimana hasil penelitiannya secara simultan variabel pengembangan karir dan stress kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Katmiatun (2021), dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ditemukan hasil bahwa variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karir dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga mendukung pendapat Mangkunegara (2016:67) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang yang bekerja pada suatu organisasi

ataupu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut pendapat Robbins dan Coulter (2010:16) stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebihan yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Pengembangan karir adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai yang membantu melaksanakan karir masa depan mereka perusahaan agar pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal sehingga dengan tanggung jawab yang diberikan akan memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerja (Mangkunegara, 2016:9).

Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) diperoleh bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai signifikansi uji t lebih kecil dari batas signifikansi. Sehingga hipotesis ke-dua ini menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada Bank Panin Kendari, dalam penilaian variabel stress kerja terbilang cukup tinggi. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin menurun kinerja karyawan. Kemudian lebih lanjut hasil penelitian ini juga terlihat pada deskriptif variabel jawaban responden terhadap stress kerja secara keseluruhan yang dinilai baik oleh responden namun terdapat beberapa indikator seperti tuntutan antar pribadi yang berada pada interpretasi masih dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil karyawan merasa perusahaan kurang memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan serta kurangnya ikut andil karyawan dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalinda (2020), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai”, dimana variabel stress kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori menurut Irham Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress kerja tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) diperoleh bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja

karyawan dengan melihat nilai signifikansi uji t lebih kecil dari batas signifikansi. Sehingga hipotesis ke-tiga ini menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada Bank Panin Kendari, dalam penilaian variabel pengembangan karir sudah terbilang cukup baik. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baik penerapan pengembangan karir maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kemudian lebih lanjut hasil penelitian ini juga terlihat pada deskriptif variabel jawaban responden terhadap pengembangan karir secara keseluruhan yang dinilai baik oleh responden namun terdapat beberapa indikator seperti tingkat kehadiran yang dirasakan oleh sebagian karyawan bahwa masih belum mencapai maksimal, tingkat kehadiran yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan begitupun sebaliknya rendahnya tingkat kehadiran akan menurunkan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Neddiar Widiarian (2017), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”, dimana variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Kasmir (2016:19) menyatakan bahwa pengembangan karir karyawan meningkat maka kinerjanya kan meningkat. Sedangkan menurut Hamali (2016:22), Pengembangan karir bertujuan melatih karyawan baru untuk memperoleh tingkat kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan, dengan cepat dan ekonomis.

KESIMPULAN

Stress Kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Panin Kota Kendari. Hal ini dapat dimaknai bahwa setiap perubahan terhadap stress kerja dan pengembangan karir akan memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Secara parsial stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Panin Kota Kendari. Hal ini berarti jika stress kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Panin Kota Kendari. Hal ini berarti jika pengembangan karir yang diterapkan meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka dapat disarankan bahwa: Bank Panin Kota Kendari sebaiknya lebih memperhatikan tingkat stress kerja karyawan terutama dalam tuntutan antar pribadi seperti menerima saran dan maupun keputusan dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan serta memberikan peluang jabatan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. pengembangan karir ada baiknya pimpinan Bank Panin Kota Kendari perlu memperhatikan kebutuhan setiap karyawan dalam mengembangkan karir agar segala aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dapat membantu serta memaksimalkan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel disiplin kerja, kompensasi, beban kerja serta pelatihan dan pendidikan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Amalinda (2020) PENGARUH STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DP2KB) KABUPATEN LABUHANBATU. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* Volume 1, Nomor 1.
- Ali Hasan. (2012). *MARKETING*. Jakarta: PT Buku Kita.
- Arif Yusuf Hamali. (2016). *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Dessler. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA HUMAN REOURCES*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Edison, Emron., dkk. (2016) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi. Irham. (2016). *PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA KONSEP DAM KINERJA*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnely, James H. Jr., (1996), *PERILAKU ORGANISASI: PERILAKU, STRUKTUR, PROSES*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIETE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 23 (EDISI 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2016). *MANAJEMEN*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Katmiatun (2021), *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MATAHARI DEPARTEMENT STORE CABANG CITY OF TOMORROW*. *UBHARA Management Journal*, Volume 1 Nomor 1.
- Kasmir. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTIK)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kholilah (2022), *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, STRES KERJA DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSI BANYUASIN INDAH-POM SEI SELABU (WILMAR PLANTATION)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Volume 7 Nomor 2.
- M. Tahir (2018), *PENGARUH TEKANAN KERJA (STRES) DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SINAR PANDAWA MEDAN*. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. Vol. 3. No. 1.
- Muhamad Zainur Roziqin, (2010). *KEPUASAN KERJA*, Malang: Averroes Press.

- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). MANAJEMEN EDISI KESEPULUH. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Siagian, Sondang P. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Sugiyono. (2017). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sedarmayanti. (2014). SUMBER DAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS KERJA. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT ANUGRAH. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Terry, George R dan Leslie W.Rue. (2014). DASAR-DASAR MANAJEMEN, PENERJEMAH G.A TICOALU. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN . EDISI KE-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.