

ANALISIS BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA SALES PROMOTION GIRL PADA PT. MITRA ANDAL SEJATI

Michrum Khairunisa¹, Muhammad Yalzamul Insan², Soulthan Saladin Batubara³

Universitas Pembangunan Panca Budi, Kota Medan-Indonesia

Email Korespondensi: myalza@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted at PT Mitra Andal Sejati to know and analyze the effect of workload, work stress, and career development on employee performance partially and simultaneously. The sampling technique used was saturation sampling with a sample size of 40 Sales Promotion Girls. Data was collected through observation, questionnaire distribution, and documentation studies. Data analysis was conducted through SPSS 25 which includes a data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and determination test. The results of this study indicate that simultaneously workload, work stress, and career development have a significant influence on employee performance. Workload and work stress partially have a negative and significant effect on employee performance, while career development has a positive and significant impact on employee performance.

Keyword: Career Development, Performance, Workload, Work Stress

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Andal Sejati dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang Sales Promotion Girl. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui SPSS 25 yang meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja, Pengembangan Karier, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berharga yang menjadi faktor penentu dalam mencapai keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan unggul akan membawa perusahaan menuju kesuksesan yang maksimal. Untuk itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia sebagai pengelola sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan. Salah satu kontribusi manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja organisasi dan juga kinerja individu-individu yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

Menurut Dessler dalam Busro (2018), kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan, yang di mana jika hasil kerja mencapai atau melampaui standar yang ditetapkan, maka kinerja karyawan tersebut dianggap baik dan sebaliknya jika hasil kerja tidak mencapai standar

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksi@governance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

yang ditetapkan, maka kinerja karyawan tersebut dianggap kurang baik. Ada kalanya kinerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan, apabila kinerja karyawan mengalami peningkatan, maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan akan semakin besar. Namun, apabila kinerja karyawan mengalami penurunan, maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan.

Perusahaan harus selalu mendorong para karyawannya agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Meningkatkan kinerja karyawan sangat perlu dilakukan agar mampu mencapai hasil yang maksimal untuk perusahaan dan mampu memberikan kepuasan kepada konsumen. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus diperhatikan dan dipelajari oleh setiap perusahaan. Begitu pula dengan PT. Mitra Andal Sejati. PT. Mitra Andal Sejati yang bergerak di bidang layanan penyedia jasa seperti *Sales Promotion Girl*, *Beauty Advisor*, *Merchandiser Display*, *Marketing Activity*, *Brand Activation* dan *Event Organizer* yang sudah berdiri sejak tahun 1997. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Mitra Andal Sejati perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara internal maupun eksternal. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Gibson dalam Sulastri (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu keharusan dalam melakukan banyak pekerjaan dengan waktu yang sedikit untuk menyelesaikan tugas tersebut. Menurut Robbins (2015) beban kerja yang tidak setara atau berlebihan akan menimbulkan kekhawatiran serta tekanan bagi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Beban kerja dan tuntutan yang banyak dari perusahaan juga akan menurunkan kemampuan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang baik dan akan membuat pekerjaan menjadi terbengkalai karena tidak bisa diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Mitra Andal Sejati, ditemukan fenomena yang berkaitan dengan beban kerja, yaitu banyaknya pekerjaan dan target kerja yang harus dicapai oleh SPG dalam satu hari kerja. Berikut adalah pekerjaan serta target kerja yang harus dicapai SPG.

Tabel 1: Target Kerja SPG PT. Mitra Andal Sejati

Uraian Tugas	Target yang Harus Dicapai (Per Hari)	Target yang Harus Dicapai (Per Bulan)
Mempromosikan dan menjual produk	Rp. 5.700.000 – Rp. 57.700.000	Rp. 150.000.000 – Rp. 1.500.000.000
Mencari data konsumen baru atau <i>new customer (NC)</i>	16 data	416 data
Mengajak konsumen untuk mengikuti program loyalitas	6 konsumen	156 konsumen
Membuat laporan harian secara manual (ditulis dengan tangan) dan meng- <i>input</i> -nya pada <i>link</i> yang disediakan perusahaan	4 laporan (Ditulis dengan tangan) 4 laporan (Di- <i>input</i> melalui <i>link</i>)	104 laporan (Ditulis dengan tangan) 104 laporan (Di- <i>input</i> melalui <i>link</i>)

Berdasarkan data yang diperoleh dari aplikasi PGAPPS, rata-rata target data yang dicapai SPG pada tahun 2023 hanya sekitar 70% dari target yang diberikan perusahaan. Banyaknya tugas yang harus dilakukan setiap harinya, tentu sulit bagi mereka untuk memenuhi target kerjanya dalam waktu singkat dan bersamaan. Terdapat permasalahan yang mengakibatkan bertambahnya beban kerja SPG, yaitu kondisi toko yang tidak ramai pengunjung. Hal ini membuat SPG harus melakukan promosi secara *online* dengan membuat konten semenarik mungkin secara aktif di media sosial agar mampu menarik perhatian calon konsumen untuk mengunjungi toko dan melakukan transaksi. Sehingga, di tengah pekerjaan sehari-hari yang banyak, SPG harus membuat serta memikirkan konten seperti apa yang akan menarik perhatian

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

calon konsumen.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Busro (2017), stres kerja merupakan kondisi psikologis karyawan yang tidak menyenangkan yang terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kompetensi yang dimiliki karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Robbins (2015) mengatakan bahwa stres kerja rendah hingga moderat akan memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dengan meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan karyawan dalam bereaksi. Sedangkan stres kerja yang tinggi akan menghambat kinerja individu karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan stres kerja yang ditemukan di PT. Mitra Andal Sejati, yaitu terdapat SPG yang merasa kebingungan, kesulitan untuk fokus, dan frustrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya akibat dari stres kerja. Kemudian, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja, yaitu ketidakmampuan SPG memenuhi tuntutan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan. Selain itu, ditemukan juga permasalahan yang menambah stres kerja, yaitu adanya tuntutan organisasional berupa tekanan untuk mencapai target kerja dan akan dilakukan pemutusan kontrak atau pengurangan masa kerja apabila SPG tidak mampu mencapai target kerjanya selama tiga bulan.

Selain beban kerja dan stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karier. Robbins (2015) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah suatu yang menandakan terdapat kenaikan status seorang karyawan dalam kariernya di suatu perusahaan yang bersangkutan. Menurutnya, pengembangan karier akan meningkatkan efektivitas, kreativitas, dan kinerja karyawan dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan dapat berupa pemberian tugas belajar beserta biaya yang dibutuhkan, pelatihan, *bancmarking*, kursus, *workshop* dan lain sebagainya.

Fenomena yang berkaitan dengan pengembangan karier yang ditemukan di PT. Mitra Andal Sejati, yaitu kurangnya program pengembangan karier yang diberikan perusahaan kepada SPG. Permasalahan pengembangan karier yang ditemukan, yaitu SPG tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan, seminar, dan *workshop*. Selain itu, mereka juga tidak mendapat kesempatan untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi walaupun sudah bekerja cukup lama di perusahaan.

Fenomena-fenomena terkait beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier yang ditemukan di PT. Mitra Andal Sejati memiliki kecenderungan yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, jika dilihat dari hasil penelitian terdahulu, terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Inkonsistensi hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2: Gap Penelitian

Gap Penelitian	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Wicaksono & Liana (2024)	Berpengaruh
	Sitompul & Simamora (2021)	Tidak berpengaruh
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Januarizki & Wihara (2021)	Berpengaruh
	Pebiyanti (2021)	Tidak berpengaruh
Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan	Yusup & Saragih (2020)	Berpengaruh
	Adawiyah (2023)	Tidak berpengaruh

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

Selain itu, belum ditemukan penelitian terdahulu yang meneliti secara bersama-sama variabel beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, terkhususnya pada PT. Mitra Andal Sejati. Sehingga, perlu dilakukan penelitian mengenai hal ini untuk memberikan kontribusi dan pengetahuan baru.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Andal Sejati pada tahun 2024. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati yang berjumlah 40 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui SPSS 25 dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji determinasi.

PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 3: Hasil Uji Validitas

Beban Kerja (X1)		Stres Kerja (X2)		Pengembangan Karier (X3)		Kinerja (Y)		rtabel (df = n - 2)
Butir	rhitung	Butir	rhitung	Butir	rhitung	Butir	rhitung	
X1-1.1	0,611	X2-1.1	0,833	X3-1.1	0,622	Y-1.1	0,490	0,320
X1-1.2	0,737	X2-1.2	0,839	X3-1.2	0,580	Y-1.2	0,519	0,320
X1-1.3	0,738	X2-2.1	0,737	X3-1.3	0,627	Y-2.1	0,508	0,320
X1-2.1	0,649	X2-2.2	0,759	X3-2.1	0,682	Y-2.2	0,570	0,320
X1-2.2	0,609	X2-3.1	0,833	X3-2.2	0,635	Y-3.1	0,586	0,320
X1-2.3	0,634	X2-3.2	0,899	X3-2.3	0,546	Y-3.2	0,529	0,320
X1-3.1	0,626	X2-4.1	0,916	X3-2.4	0,668	Y-4.1	0,384	0,320
X1-3.2	0,449	X2-4.2	0,878	X3-3.1	0,602	Y-4.2	0,340	0,320
X1-3.3	0,411	X2-5.1	0,865	X3-3.2	0,503			0,320
		X2-5.2	0,870	X3-3.3	0,647			0,320

Berdasarkan tabel 3. di atas, nilai rhitung dari butir pernyataan pada setiap variabel > 0,320. Dengan demikian, disimpulkan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Beban Kerja (X1)	0,870
Stres Kerja (X2)	0,964
Pengembangan Karier (X3)	0,880
Kinerja (Y)	0,781

Berdasarkan tabel 4. di atas, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh setiap variabel > 0,60. Dengan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

Indexed:



demikian, disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65355476
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.062
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 5. di atas, nilai signifikan yang diperoleh adalah $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6: Hasil Uji Multikolinearitas

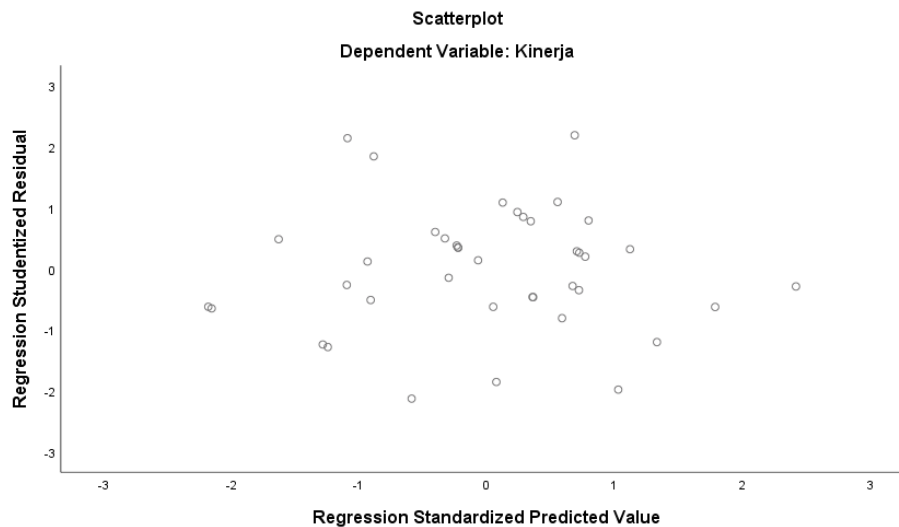
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.963	1.038
	Stres Kerja	.963	1.039
	Pengembangan Karier	.994	1.006
a. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan tabel 6. di atas, nilai *tolerance* yang diperoleh setiap variabel $> 0,10$ dengan nilai VIF yang diperoleh < 10 . Dengan demikian, disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1. di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas serta bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Dengan demikian, disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 7: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	28.153	4.312
	Beban Kerja	-.184	.082
	Stres Kerja	-.119	.038
	Pengembangan Karier	.482	.062

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7. di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 28,153 - 0,184X_1 - 0,119X_2 + 0,482X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta memiliki nilai positif, yaitu 28,153. Tanda positif berarti terdapat pengaruh yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan jika semua variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah 28,153.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja yaitu sebesar -0,184. Tanda negatif berarti terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat beban kerja maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,184.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksi@governance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja yaitu sebesar -0,119. Tanda negatif berarti terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,119.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karier yaitu sebesar 0,482. Tanda positif berarti terdapat pengaruh positif antara pengembangan karier terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin meningkat pengembangan karier maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,482.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Tabel 8: Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.530	.000
	Beban Kerja	-2.250	.031
	Stres Kerja	-3.092	.004
	Pengembangan Karier	7.720	.000
a. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan tabel 8. di atas, beban kerja memperoleh nilai thitung sebesar -2,250 > -2,028 dengan nilai signifikan sebesar 0,031 < 0,05 yang berarti beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memperoleh nilai thitung sebesar -3,092 > -2,028 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05 yang berarti stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karier memperoleh nilai thitung sebesar 7,720 > 2,028 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, disimpulkan hipotesis pertama, kedua, dan ketiga diterima yang berarti secara parsial beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati.

b. Uji Simultan

Tabel 9: Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.140	3	67.380	22.747	.000 ^b
	Residual	106.635	36	2.962		
	Total	308.775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Beban Kerja, Stres Kerja						

Berdasarkan tabel 9. di atas, nilai fhitung yang diperoleh adalah 22,747 > 2,86 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima yang berarti beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati.

Uji Determinasi

Tabel 10: Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.655	.626	1.721
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Beban Kerja, Stres Kerja				

Berdasarkan tabel 10. di atas, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,626 yang berarti 62,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier. Sisanya sebesar 37,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja *Sales Promotion Girl* pada PT. Mitra Andal Sejati

Hasil penelitian yang diperoleh adalah beban kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis pertama yaitu secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati dapat diterima. Hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah pertama, yaitu apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati. Kemudian, ditemukan juga bahwa semakin meningkat beban kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang berubah-ubah, waktu penyelesaian tugas yang singkat, dan juga besarnya target kerja yang harus dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Robbins (2015) bahwa beban kerja yang tidak setara atau berlebihan akan menimbulkan kekhawatiran serta tekanan bagi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Alfian dan Rahmana (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja *Sales Promotion Girl* pada PT. Mitra Andal Sejati

Hasil penelitian yang diperoleh adalah stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis kedua yaitu secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati dapat diterima. Hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah kedua, yaitu apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati. Kemudian, ditemukan juga bahwa semakin meningkat beban kerja, maka kinerja akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh tuntutan tugas yang besar, hubungan karyawan dengan rekan kerja yang kurang baik, dan tipe kepemimpinan dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Robbins (2015) bahwa stres kerja yang tinggi akan menghambat kinerja individu karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Putri dan Damayanti (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksi@governance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja *Sales Promotion Girl* pada PT. Mitra Andal Sejati

Hasil penelitian yang diperoleh adalah pengembangan karier secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis ketiga yaitu secara parsial pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati dapat diterima. Hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah ketiga, yaitu apakah pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati. Kemudian, ditemukan juga bahwa semakin meningkat pengembangan karier, maka kinerja akan turut mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Robbins (2015) bahwa pengembangan karier akan meningkatkan efektivitas, kreativitas, dan kinerja karyawan dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusup dan Saragih (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja *Sales Promotion Girl* pada PT. Mitra Andal Sejati

Hasil penelitian yang diperoleh adalah beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis keempat yaitu secara simultan beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2017) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja dan stres kerja. Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2015) mengatakan bahwa beban kerja yang sesuai, stres kerja yang rendah, dan pengembangan karier yang jelas akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati, sedangkan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati. Secara simultan beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *sales promotion girl* pada PT. Mitra Andal Sejati. Hasil penelitian ini telah berjalan sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian ini dan telah menjawab semua rumusan masalah yang dikemukakan. Diharapkan bagi para peneliti berikutnya agar dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai beban kerja, stres kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dari penelitian ini, serta dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini demi terciptanya pembahasan, pemahaman, dan pengetahuan yang baru.

REFERENSI

- Adawiyah, S. S., Wahyuningsih, S., & Kusumawati, I. (2023). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 1 Sukatani. *Jurnal Mirai Management*, 171-178.
- Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja dan Gajii terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit: Perspektif Potensi Kecurangan yang Terjadi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14-27.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 15-22.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Insan, M. Y., & Batubara, S. S. (2021). Menakar Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 470-475.
- Insan, M. Y., & Damrus. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Keperawatan pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 91-101.
- Insan, M. Y., Matondang, E. S., & Ramadhany, N. (2023). Menakar Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 985-991.
- Januarizki, T. R., & Wihara, D. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 27-38.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, T. (2018). Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 107-120.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Luthan, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 119-128. doi:10.32939
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *e-Proceeding of Management*, 3751-3771.
- Priyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 163-174.
- Putri, W. G., & Damayanti, K. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Pakis Logam Perkasa Indonesia). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 111-121.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 142-153.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal E-BIs*, 93-104.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 11 Nomor 1 September 2024

Yusup, A. Y., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi & Akuntansi (MEA)*, 208-215.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

201

