

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AERONUSA INTI RAYA
JAKARTA PUSAT**

Siti Robiyatul Islamiyah¹, Styo Budi Utomo²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1strobislamiaaaaa@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dosen01759@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Employee Development and Work Stress on Employee Performance on PT.Aeronusa Inti Raya. This research uses a quantitative type of research. This type of quantitative research because this research method aims to verify a truth, build facts, show statistical descriptions, and analyze the results with systematic procedures so that they can formulate hypotheses. Population in this research is 75 employee on PT. Aeronusa Inti Raya Central Jakarta, and sample that been used in this research have 75 employee. The results of this study Employee Development (X1) and Work Stress (X2) have effect on Employee Performance (Y) with a multiple linear regrention equation $Y = 9.238 + 0.094X1 + 0.539X2 + \alpha$. Determination efficiency value of 88%. hypothesis test obtained Thitung > Ttabel or $(3,370 > 1,665)$, this is also strengthened by the pvalue < Sig.0,05 or $(0,01 < 0,05)$. Thitung > Ttabel or $(4,643 > 1,665)$, this is also strengthened by the pvalue < sig 0,05 or $(0,00 < 0,05)$. This shows that there is a partial influence between employee Effect on the Employee Performance and Work Stress on the Employee Performance. Fhitung>Ftabel or $(23,233 > 3,124)$, this is also strengthened by the pvalue < Sig.0,05 or $(0.000 < 0,05)$. Thus, H0 was rejected and H3 was accepted, this shows that there is a simultaneous influence between Employee Effect and Work Stress on The Employee Performance of PT. Aeronusa Inti Raya.

Keywords: *Employee Performance, Work Stress, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan pada penelitian kali ini adalah mengetahui pengaruh Pengembangan karir dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Aeronusa Inti Raya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif karena metode penelitian ini bertujuan untuk memverifikasi suatu kebenaran, membangun fakta, menunjukkan deskripsi statistik, serta menganalisa hasilnya dengan prosedur yang sistematis sehingga dapat merumuskan hipotesis. Populasi pada penelitian ini berjumlah 75 karyawan pada PT. Aeronusa Inti Raya Jakarta Pusat, dan sampel yang di pakai pada penelitian ini adalah sampel jenuh 75 karyawan. Hasil dari penelitian ini Pengembangan Karir (X1) dan Stress Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regrensi linear berganda $Y = 9,238 + 0,094X1 + 0,539X2 + \alpha$. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,2%. Uji hipotesis diperoleh Thitung > Ttabel atau $(3,370 > 1,665)$, hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau $(0,001 > 0,05)$ dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, sedangkan diperoleh lagi Thitung > Ttabel atau $(4,643 > 1,665)$, hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau $(0,01 < 0,05)$ dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan maupun stress kerja terhadap kinerja karyawan. Diperoleh kembali Fhitung > Ftabel atau $(23,233 > 3,124)$, hal ini

juga diperkuat dengan p value < $Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Pengembangan Karyawan dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aeronusa Inti Raya.

Kata Kunci : Pengembangan Karyawan, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manajemen pada dasarnya berfokus pada perilaku manusia untuk mencapai tingkat tertinggi dari produktivitas pada pelayanan di suatu kegiatan. Pada suatu intansi membutuhkan seorang manajer yang terdidik dalam pengetahuan dan keterampilan tentang perilaku manusia untuk mengelola kegiatan. manajemen adalah seni dan ilmu dalam mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya yang adabaik manusia, waktu, uang, maupun bahanuntuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Manajemen bukan hanya sekadar mengelola pekerjaan, tetapi juga tentang bagaimana memotivasi orang, membuat keputusan yang tepat, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif agar semua bagian dari organisasi bisa bekerja sama dengan baik.

Selain itu juga manajemen yang baik tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses dan hubungan antar individu di dalamnya. Seorang manajer yang hebat adalah mereka yang mampu memahami kebutuhan dan potensi timnya, serta mampu menginspirasi dan memimpin dengan hati, bukan hanya dengan aturan dan prosedur semata. Dalam suatu sistem manajemen perusahaan, potensi sumber daya itupenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat perlu dalam pengelola sumberdaya manusia sebaik mungkin.sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling berharga bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Mereka bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi juga merupakan ujung tombak yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah

bisnis.SDM yang berkualitas dan termotivasi mampu membawa inovasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan suasana kerja yang positif.Dan setiap individu memiliki potensi yang unik dan bisa dikembangkan melalui pelatihan, pengalaman, serta lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting agar potensi tersebut dapat dioptimalkan demi kemajuan organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada bagaimana mereka memperlakukan dan mengembangkan SDM-nya.

Tabel 1.1
Tabel Rentang Naik Jabatan PT.
Aeronusa Inti Raya

Tingkat Jabatan	Rentang Waktu (Tahun)	Kriteria Kenaikan Jabatan
Staf Junior - Staf Senior	2 - 3 Tahun	Penilaian Kinerja minimal “Baik” 2 tahun berturut-turut Mengikuti pelatihan teknis Tidak pernah mendapatkan sanksi disiplin
Staf Senior - Supervisor	3 - 5 Tahun	Kinerja minimal “Sangat Baik” Mengikuti pelatihan manajerial mampu memimpin tim kecil rekomendasi atasan langsung
Supervisor - Manajer	4 - 6 Tahun	Hasil evaluasi kinerja konsisten tinggi Telah menyelesaikan proyek strategis Memiliki

		sertifikasi kepemimpinan
Manajer - Senior Manajer	5 - 7 Tahun	Memimpin lebih dari 1 divisi/unit Memberikan kontribusi signifikan pada pertumbuhan organisasi Lolos assessment center
Senior Manajer - Direktur	7 - 10 Tahun	Pengalaman luas dalam pengambilan keputusan strategis Terbukti mampu mengelola perubahan organisasi Mendapat persetujuan dewan direksi

Sumber : Hasil Prasurvei 2025

Berdasarkan tabel diatas diperlihatkan rentang jabatan pada PT. Aeronusa Inti Raya yang dihasilkan melalui survei yang dimana rentang jabatan tersebut tidak selalu berlaku bagi perusahaan yang membuatnya. dikarenakan banyaknya suatu perusahaan yang mencari karyawan yang kompeten pada lowongan nya dalam suatu perusahaan, dibandingkan karyawan yang mendapat pengembangan karir. namun ada kalanya kriteria tersebut membuat suatu karyawan mengejar kinerja yang baik agar mendapat pengembangan karir.

Tabel 1.2
Kenaikan Jabatan Dalam 5 Tahun Terakhir Pada PT. Aeronusa Inti Raya

No	Nama Karyawan	Jabatan Sebelumnya	Jabatan Saat ini	Tahun Kenaikan Jabatan	Alasan Kenaikan Jabatan
1.	Bayu Adam Satriani	Supervisor Marketing	Assistant Manager	2020	Keberhasilan memimpin tim dalam proyek yang diberikan perusahaan.
2.	Abdur Rachman Wahid	Admin Gudang	Kepala Gudang	2020	Baik dalam mengelola stock yang dimuat oleh perusahaan.

					n.
3.	Raswati	Staf HR	HR Senior Officer	2022	Peningkatan sistem pelatihan dan rekrutmen.
4.	Firda Annisa	Marketing Junior	Marketing Senior	2024	Kinerja melebihi target tahunan selama 2 tahun.
5.	Fathia Hasna	Marketing Junior	Marketing Senior	2025	Loyal dan konsisten terhadap pencapaian target.

Sumber : Hasil Prasurvei 2025

Tabel diatas menjelaskan kenaikan jabatan pada 5 tahun terakhir, bisa dilihat dari 5 sampel diatas kenaikan jabatan kebanyakan di karenakan oleh pencapaian karyawan yang baik untuk perusahaan. Karyawan diwajibkan memenuhi target perusahaan guna mendapatkan kenaikan jabatan agar mensejahterakan karyawan tersebut. Hasil pencapaian target akan di evaluasi perusahaan, yang dimana perusahaan melihat hasil kerja para karyawan guna memberikan kenaikan jabatan pada PT. Aeronusa Inti Raya.

Di dalam bidang perkerjaan, tentunya ada yang namanya stress kerja. Pada dasarnya stress kerja dapat muncul karena adanya tekanan dari pekerjaannya. Stress kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stress ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Stres kerja terhadap kinerja karyawan juga salah satu bentuk kinerja yang sangat penting bagi setiap karyawan. Karena stress kerja terhadap kinerja karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan yang semakin menurun akibat stress kerja seperti, target yang cukup tinggi dan batas waktu pencapaian nya tidak sesuai dengan target yang sudah di tentukan. Stress kerja merupakan salah satu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan

psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress juga terjadi akibat penyimpangan dari kondisi-kondisi optimum yang tidak dapat dengan mudah di perbaiki sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerjanya.

Tabel 1.3
Data Stress Kerja Karyawan PT.
Aeronusa Inti Raya Jakarta
Pusat 2025

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori
		S (5)	S (4)	C S (3)	T S (2)	ST S (1)				
1	Beban Kerja	5	11	0	3	1	20	76	3,8%	Tidak Baik
2	Sikap Pemimpin	5	6	2	3	4	20	65	3,25%	Cukup Baik
3	Waktu Kerja	13	4	2	1	0	20	97	4,85%	Sangat Tidak Baik
4	Konflik	3	12	2	1	2	20	73	3,65%	Tidak Baik
5	Komunikasi Otoritas Kerja	4	7	4	3	2	20	68	3,4%	Cukup Baik

Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi
Rata-rata = Jumlah Skor / Jumlah karyawan

Sumber : Hasil Prasurvei 2025

Faktor yang menyebabkan stress pada karyawan PT. Aeronusa Inti Raya, seperti kondisi pekerjaan karyawan di lapangan juga sangat berpengaruh terhadap stress karyawan, stress kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi fisik pegawai menurun drastis atau membuat pegawai menjadi stres karena pekerjaan yang dapat sehingga kemungkinan kesalahan semakin besar terjadi.

Bedasarkan tabel 1.3, realisasi dari tingkat stress rata-rata presentase tertinggi berada pada kategori tingkat stress yang sangat tidak baik dengan skor 97 pada pertanyaan "waktu yang mendesak/deadline" artinya atasan selalu memberi kerjaan yang menumpuk dan memberi perintah untuk menyelesaikan pekerjaan yang tepat waktu sehingga beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan, karena karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan nya jika diberi deadline yang pantas untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sedangkan kategori skor tingkat stress tidak baik dengan skor

73 pada pertanyaan "Konflik Kerja" artinya sebenarnya masih ada beberapa karyawan yang sering konflik dengan rekan kerja karena sering terjadi perbedaan pendapat. kategori skor tingkat stress yang terakhir dengan pertanyaan "Tugas Pekerjaan yang berlebihan" dengan skor 76 artinya karyawan selalu dituntut memiliki tanggung jawab yang baik terhadap PT. Aeronusa Inti Raya sehingga membebani karyawan tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan permasalahan yang terdapat di suatu perusahaan yang diteliti. Dalam penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan stress kerja PT . Aeronusa Inti Raya ini menggunakan jenis penelitian metode analisis deskriptif dengan pendekatan survey.

Menurut Sugiono (2020:64) "penelitian deskriptif merupakan penelitian yang di lakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain". Metode deskriptif kuantitatif adalah penggunaan sebuah metode untuk menggambarkan suatu hasil penelitian tetapi digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas yang berdasarkan pada suatu data yang berupa angka.

Di dalam melakukan sebuah penelitian , penulis telah menetapkan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai objek penelitian , yaitu:

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:135) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.Berdasarkan tempat yang telah peneliti tetapkan untuk dijadikan

objek di dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aeronusa Inti Raya sebanyak 75 orang

2. Sampel

Sampel merupakan suatu langkah menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian (Sugiyono 2013:116). sampling jenuh adalah Teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:122). Hal ini biasanya dilakukan ketika jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 Orang, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

1. Analisis Statistik

Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskritif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian. Temasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, persentase ataupun frekuensi. Dalam menganalisis data pada penelitian ini, penulis menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25 yang merupakan sebuah aplikasi yang dapat digunakan untuk analisis data statistik.

a. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Berikut ini adalah cara untuk menganalisis kualitas data penelitian :

1) Uji Validitas

Merupakan pengujian yang ditujukan

untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti dan juga berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Untuk menguji setiap instrumen dengan SPSS versi 25.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka instrumen kuesioner dinyatakan valid.
- Apabila nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} , maka instrumen kuesioner dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas dari suatu skor serta mencakup kepada stabilitas ukuran dan konsistensi ukuran. Cara yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner yaitu dengan menggunakan SPSS versi 25. Dengan ketentuan uji reliabilitas sebagai berikut, yaitu:

- Apabila $>$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan reliabel.
- Apabila $<$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak reliabel.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen Data

Untuk mengetahui kebenaran dan keakuratan variabel penelitian ini, akan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan. untuk mengetahuinya dapat dilihat pada hasil pengujian berikut ini :

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji masing-masing butir pertanyaan apakah telah mewakili indikator yang akan diselidiki. Pengukuran validitas ini dibantu dengan menggunakan metode *Moment Product Correlation*. Uji validitas

ini dapat dilihat dengan melihat korelasi antar nilai atau skor masing-masing butir pertanyaan dengan nilai total.

1) Hasil Uji Validitas Instrumen Pengembangan karir

Dari hasil perhitungan korelasi skor tiap butir pernyataan instrument Pengembangan Karir dari 75 responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 pernyataan dengan total skor tiap responden maka diperoleh hasil yang ditampilkan dalam tabel 4.1. Berdasarkan tabel 4.1 dari 10 butir pertanyaan dari variabel pengembangan karir adalah valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini merupakan alat ukur yang menguji pengukuran secara konsisten. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai atau skor Cronbach Alpha dengan nilai 0,60. Cronbach Alpha harus lebih besar dari 0,60 baru dapat dikatakan reliabel.

2. Pengujian Asumsi Dasar dan Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Asumsi Dasar

1) Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.7

Hasil Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	75
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	4.66544799
Most Extreme Differences	
Absolute	.087
Positive	.087
Negative	-.071
Test Statistic	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25

Berdasarkan pengujian diatas, diperoleh nilai signifikansinya dengan Kolmogorov-Smirnov Test adalah $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikoleniaritas

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai berikut:

Hasil Uji Multikolenieritas

Tabel 4.8

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.238	3.370	2.741	.008		
	Total_X1	.094	.130	.078	.719	.474	.726
	Total_X2	.539	.100	.582	5.400	.000	.726
							1.377

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 4.14 menunjukkan hasil uji multikoleniaritas dari variabel Kualitas Pelayanan mempunyai nilai tolerance $0,726 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,377 < 10,00$ dan variabel Harga mempunyai nilai Tolerance $0,726 > 0,10$ dengan nilai VIF $3,377 < 10,00$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan karyawan dan Stress Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3) Uji Heroskedastitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	9.238	3.370	2.741	.008
	Total_X1	.094	.130	.078	.719
	Total_X2	.539	.100	.582	5.400
					.858

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastitas dari variabel Pengembangan Karir terdapat signifikansi $0,574 > 0,05$, variabel Stress Kerja terdapat hasil signifikansi $0,858 > 0,05$, dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastitas.

5) Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi liner berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap sat variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	9.238	3.370	3.741	.008
	Total_X1	.094	.130	.078	2.719 .004
	Total_X2	.539	.100	.582	5.400 .000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25

7) Uji t Parsial

Untuk pengujian hipotesis variabel Pengembangan Karir (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 25. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai probability signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 1 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 1 ditolak dan H_1 ditolak.

Tabel 4.17
Hasil Uji t Variabel Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	10.962	2.361	4.643	.000
	Total_X2	.577	.085	.623	6.801 .000

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,370 > 1,665)$ hal ini diperkuat dengan nilai $pvalue < Sig.0,05$ atau $(0,01 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 1 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Aeronusa Inti Raya.

8) Uji F Simultan

Untuk pengujian variabel Pengembangan Karir dan Stress Kerja secara simultan

terhadap Kinerja Karyawan pada Sentral Cargo dilakukan dengan uji stsstatistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5% dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 3 diterima dan H_3 ditolak.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 3 ditolak dan H_3 diterima.

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari $df = (n - 3)$, maka diperoleh $(75 - 3) = 72$, jadi $F_{tabel} = 3,124$.

H_3 : terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Aeronusa Inti Raya.

Tabel 4.16
Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039.473	2	519.736	23.233 .000 ^b
	Residual	1610.714	72	22.371	
	Total	2650.187	74		

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,233 > 3,124)$, hal ini juga diperkuat dengan $pvalue < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 3 ditolak dan H_3 diterima. hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aeronusa Inti Raya.

Berdasarkan dasil pengujian statistic, terlihat bahwa variabel-variabel independent secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain Pengembangan Karir dan Stress Kerja pada PT. Aeronusa inti Raya akan meningkatkan Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya.

Pengaruh variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Pengembangan Karir

- a. Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item kuesioner $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,227) berarti seluruh variabel Pengembangan Karir (X1) valid.
- b. Berdasarkan hasil uji realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,651 dimana *Cronbach's Alpha* > 0,60 berarti seluruh variabel Pengembangan karir (X1) realibel.
- c. Diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,482 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,400 – 1,000. Artinya terdapat pengaruh pada variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.26 di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,370 > 1,665)$ hal ini diperkuat dengan nilai $pvalue < Sig.0,05$ atau $(0,01 < 0,05)$. Dengan demikian maka $Ho1$ ditolak dan $Ha1$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. Aeronusa Intiraya.

2. Variabel Stress Kerja

- a. Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item kuesioner $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,227) berarti seluruh variabel Stress Kerja(X2) valid.
- b. Berdasarkan hasil uji realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,857 dimana *Cronbach's Alpha* > 0,60 berarti seluruh variabel Stress Kerja (X2) realibel.
- c. Diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,623 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang kuat berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,600–1,000. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).
- d. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.27 di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,643 > 1,665)$ hal ini diperkuat dengan nilai $pvalue < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

Dengan demikian maka $Ho2$ ditolak dan $Ha2$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Aeronusa Inti Raya.

3. Variabel Kinerja Karyawan

- a. Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item kuesioner $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,227) berarti seluruh variabel Kinerja Karyawan (Y) valid.
- b. Berdasarkan hasil uji realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,812 dimana *Cronbach's Alpha* > 0,60 berarti seluruh variabel Kinerja Karyawan (Y) realibel.
- c. Diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,626 artinya variabel Pengembangan Karir (X1) dan Stress Kerja (X2) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi berada pada skala 0,600 – 1,000. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pada variabel Pengembangan Karir (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,233 > 3,124)$, hal ini juga diperkuat dengan $pvalue < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka $Ho3$ ditolak dan $Ha3$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.AeronusaIntiRaya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aeronusa Inti Raya , pada bagian akhir tulisan ini sebagai penutup yang memuat kesimpulan. Beberapa kesimpulan penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

- a. Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear sederhana $Y =$

- 13,071 + 0,462 X1. Nilai koefisien determinasi sebesar 14,6%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,643 > 1,665)$ hal ini diperkuat dengan nilai $pvalue < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Aeronusa Inti Raya.
- b. Stress Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 10,962 + 0,577 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,8%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,643 > 1,665)$ hal ini diperkuat dengan nilai $pvalue < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Aeronusa Inti Raya.
- c. Pengembangan Karir (X1) dan Stress Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 9,238 + 0,094X_1 + 0,539X_2 + \alpha$. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,2%. uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,233 > 3,124)$, hal ini juga diperkuat dengan $pvalue < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aeronusa Inti Raya.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan dating dalam

lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

- a. Jumlah responden yang hanya 100 tentunya, masih kurang dalam melakukan penelitian kali ini.
- b. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya, hal ini terjadi karena banyak perbedaan pemikiran setiap responden.

Saran - Saran

Dari penelitian ini dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Pengembangan Karir (X1) diperoleh indikator paling terendah yaitu pada pernyataan "Sentral Cargo memberikan promosi jabatan dinilai dari besarnya kontribusi". oleh sebab itu, peneliti menyarankan perusahaan harus memberikan peningkatan karir pada karyawan yang berkontribusi baik untuk perusahaan guna menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menghasilkan karyawan yang loyal.
- b. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Stress Kerja (X2) diperoleh indikator paling rendah ada pada pernyataan "karyawan merasa tertekan atas target yang diberikan oleh perusahaan" oleh sebab itu, penulis menyarankan perusahaan harus mengevaluasi kembali mengenai target yang harus dicapai oleh karyawan, yang dimana perusahaan harus menyamakan reward untuk karyawan sama dengan beban tugas yang diberikan. Agar bisa memberi motivasi kepada karyawan agar memenuhi target yang di berikan.
- c. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y)

diperoleh indikator paling terendah yaitu “karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dikarenakan dengan baik dikarenakan alat bekerja yang dimiliki kantor bagus” . oleh sebab itu, penulis menyarankan agar perusahaan meningkatkan kembali peralatan kantor yang dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan pendapatan perusahaan agar lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- [2] Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [3] Desseler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas).Jakarta : Salemba Empat.
- [4] Handoko, T.H . (2019) . Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- [5] Hasibuan, M. (2014) .Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Kaswan. (2014). Career Development : Pengembangan Karir untuk Mencapai Kesuksesan dan Kepuasan. Bandung : Alfabeta
- [7] Mangkunegara. , A.P .(2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya
- [8] Priansa, D. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- [9] Rivai, V.(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [10] Rivai, VI . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi ke-enam). Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- [11] Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara.
- [12] Sinambela, L.P . (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketiga). Jakarta : PT. Bumi Aksara
- [13] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen (Cetakan ke empat). Bandung: CV Alfabeta.
- [14] Sulistyani & Rosidah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Gava Media
- [15] Sutrisno, E. (2014) . Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Empat Belas). Jakarta : Salemba Empat
- [16] Wibowo .(2015) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- [17] Widodo , E.S . (2015) . Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- [18] Wijono, S . (2014). Psikologis Industri dan Organisasi. Jakarta : Cetakan Keempat Kencana
- [19] Balbed, Ammar dan Ketut, Desak . (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Paramediasi Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Kanmo Group. 8 (7) : 4676-4703
- [20] Heikal, Mohd. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. 17 (1) : 27-42
- [21] Masduki, H. (2014). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majalengka). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akutansi*. 1(2) : 105-241
- [22] Notanuban, Martha Selfia, dkk. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal Emba*. 7 (1) : 681-690
- [23] Ramli, Abdul Haebah dan Yudhistira, Rizki. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT.Infimedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendikiawan ke 4*. 811-816
- [24] Ramdhan, Muhammad. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Caturbina Guna Persada. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 4 (1) : 84
- [25] Sularmi, Lili. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT.Unibless Indo Multi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3 (3) : 294-302
- [26] Sunarsih, Denok. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Semarak Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 2 (1) :21-30
- [27] Tahir, M. (2018). Pengaruh Tekanan Kerja (Stress Kerja) dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sinar Pandawa Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 3 (1)
- [28] Ratnagung, Catur Galuh. "Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Optimalisasi Disiplin Kerja." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 2.3 (2019): 261-270.