

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. PERMATA LALAN MUSI BANYUASIN**



SKRIPSI

NAMA : PUTU MUSTAWIS NAWA

NIM : 212022052

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI
PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. PERMATA LALAN MUSI BANYUASIN

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang



NAMA : PUTU MUSTAWIS NAWA

NIM : 212022052

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putu Mustawis Nawa
NIM : 212022052
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelarakademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Palembang, Agustus 2026



Putu Mustawis Nawa

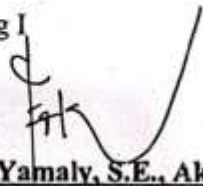
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan
Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada
CV. Permata Lalan Musi Banyuasin
Nama : Putu Mustawis Nawa
NIM : 212022052
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan Pada
Tanggal September 2026

Pembimbing I


Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M
NIDN : 0217107002

Pembimbing II


Ahmad Adi Arifai, S.E., MM
NIDN : 0215117901

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi



Dr. Mister Candera, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Uddhared ātmanātmānam nātmānam avasādayet."

"Hendaknya seseorang mengangkat dirinya sendiri dan tidak merendahkan dirinya sendiri."

(Bhagavad Gita 6.5)

"Hadapilah suka dan duka, untung dan rugi, kemenangan dan kekalahan dengan sikap yang seimbang, karena setiap kesulitan adalah bagian dari perjalanan menuju keberhasilan."

(Bhagavad Gita 2.38)

PERSEMBAHAN

- ❖ Kedua orang tua tercinta, Ayah Nyoman Muli dan Ibu Wayan Artin, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat, pengorbanan, serta dukungan tanpa henti.
- ❖ Saudara kandung saya, Kadek Icha Sandra Dewi, yang selalu memberikan doa, motivasi, dukungan, dan semangat.

PRAKATA

Om Swastyastu

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, karena atas segala rahmat, anugerah, serta tuntunan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Lalan Kabupaten Musi Banyuasin." Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak tantangan dan hambatan yang dihadapi. Namun, berkat doa, dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E, M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom. DS, S.E, M.Si selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku ketua program studi dan sekretaris program studi manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis.
4. Bapak Dr. Fadhil Yamaly, S.E., A.K., M.M selaku dosen pembimbing satu dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing dua yang

dengan penuh kesabaran telah memberikan waktu, bimbingan, masukan, serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik.
6. Seluruh dosen fakultas ekonomi dan bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh staff fakultas ekonomi dan bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Kepada Ayah tercinta, Nyoman Muli, yang telah bekerja keras, memberikan kasih sayang, doa, semangat, dan pengorbanan tanpa mengenal lelah demi masa depan saya. Terima kasih atas setiap nasihat, perjuangan, dan ketulusan yang selalu menjadi kekuatan dalam setiap langkah hidup saya.
8. Kepada Ibu tercinta, Wayan Artin, yang selalu memberikan kasih sayang tanpa batas, doa yang tiada henti, perhatian, serta dukungan moral maupun materi. Terima kasih atas segala pengorbanan dan ketulusan yang menjadi penyemangat bagi saya untuk terus berjuang hingga menyelesaikan pendidikan ini.
9. Saudara kandung saya, Kadek Icha Sandra Dewi, terima kasih atas doa, dukungan, perhatian, serta semangat yang selalu diberikan. Kehadiranmu menjadi salah satu penyemangat dalam setiap proses yang saya lalui.
10. Teristimewa kepada Ni Nyoman Aulia Sumitri, terima kasih atas doa, perhatian, dukungan, kesabaran, serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, memberikan motivasi di setiap kesulitan, serta selalu

hadir menemani dalam suka maupun duka hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan menjadi kebahagiaan dan keberkahan bagi kita di masa yang akan datang.

11. Teruntuk sahabat saya, Riko Fernanda, terima kasih atas persahabatan, doa, dukungan, motivasi, serta kebersamaan yang telah diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
12. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan CV Permata Lalan Kabupaten Musi Banyuasin, penulis mengucapkan terima kasih atas izin penelitian, kerja sama, serta kesediaannya menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
13. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Putu Mustawis Nawa, terima kasih telah memilih untuk tetap bertahan di setiap keadaan, bangkit setiap kali merasa lelah, dan terus melangkah meskipun jalan yang dilalui tidak selalu mudah. Terima kasih karena tidak menyerah pada keadaan dan tetap percaya bahwa setiap usaha akan membuahkan hasil. Semoga keberhasilan ini menjadi pengingat bahwa kerja keras, doa, dan kesabaran tidak pernah sia-sia. Tetaplah menjadi pribadi yang rendah hati, bermanfaat bagi sesama, dan selalu berpegang teguh pada Dharma dalam setiap langkah kehidupan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Akhir

kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Atas segala perhatian dan dukungan yang diberikan, penulis mengucapkan terima kasih.

Om Santih, Santih, Santih Om

Palembang, September 2026

Putu Mustawis Nawa
NIM. 212022052

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN	
HIPOTESIS	15
A. Kajian Pustaka.....	15
B. Penelitian Sebelumnya	37
C. Kerangka Pemikiran.....	40
D. Hipotesis.....	43
BAB III. METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Lokasi Penelitian.....	45
C. Operasionalisasi Variabel.....	45
D. Populasi dan Sampel	46
E. Data yang Diperlukan	49
F. Metode Pengumpulan Data	49
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	59

A. Hasil Penelitian	59
B. Pembahasan Hasil Penelitian	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Produksi.....	7
Tabel I.2 Hasil Kuesioner Pra Riset.....	8
Tabel I.3 Pra Riset Variabel	9
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	46
Tabel III.2 Populasi Karyawan	47
Tabel III.3 Sampel Karyawan	48
Tabel III.4 Instrumen Skala Rikert.....	53
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja	62
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas	66
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel IV.6 Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	68
Tabel IV.7 Frekuensi Jawaban Responden Kepuasan Kerja	71
Tabel IV.8 Frekuensi Jawaban Responden Stres Kerja	74
Tabel IV.9 Frekuensi Jawaban Responden Pengembangan Karir	77
Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan).....	83
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	84
Tabel IV.13 Hasil Kuefisien Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	42
--------------------------------------	----

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV. PERMATA LALAN MUSI BANYUASIN**

Putu Mustawis Nawa¹, Fadhil Yamaly², Ahmad Adi Arifai³

ABSTRAK

Putu Mustawis Nawa / 212022052 / 2026 / Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 92 karyawan dan sampel 75 responden yang ditentukan melalui proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1), stres kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi masing-masing 0,000. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 44,303 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,637 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 63,7% kinerja karyawan, sedangkan 36,3% dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian, kepuasan kerja, stres kerja, dan pengembangan karir berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, WORK STRESS, AND CAREER
DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. PERMATA
LALAN MUSI BANYUASIN***

Putu Mustawis Nawa¹, Fadhil Yamaly², Ahmad Adi Arifai³

ABSTRAK

***Putu Mustawis Nawa / 212022052 / 2026 / The Effect Of Job Satisfaction, Work
Stress, And Career Development On Employee Performance At Cv. Permata
Lalan Musi Banyuasin***

This study aims to determine the effect of job satisfaction, work stress, and career development on employee performance at CV. Permata Lalan Musi Banyuasin. This study used a quantitative approach with a population of 92 employees and a sample of 75 respondents selected through proportionate stratified random sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with SPSS 26. The results showed that job satisfaction (X1), work stress (X2), and career development (X3) had positive and significant partial effects on employee performance (Y), with significance values of 0.000. Simultaneously, the three variables had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 44.303 and a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.637 indicates that the three variables explain 63.7% of employee performance, while 36.3% is influenced by other factors. Thus, job satisfaction, work stress, and career development contribute to improving employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work Stress, Career Development, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang kuat dan tangguh. Sumber daya yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan perusahaan tidak dapat dipandang sebagai elemen yang berdiri sendiri, melainkan harus dipahami sebagai satu kesatuan yang solid dan saling bersinergi. Dalam konteks tersebut, peran sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan bagi keberhasilan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan strategis dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi tenaga kerja agar selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Afandi, (2018 : 1) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang berperan mengelola tenaga kerja secara efisien dan efektif guna mengatur hubungan kerja sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mencakup proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan individu maupun organisasi.

Setiap perusahaan tentu memiliki sasaran dan tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tujuan tersebut bergantung pada pemanfaatan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan,

karena tanpa keberadaan karyawan, perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh sejauh mana perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sutrisno, (2023 : 3) mengemukakan bahwa Sumber daya manusia merupakan satu – satunya unsur yang memiliki akal, perasaan kehendak, keterampilan, pengetahuan, motivasi, tenaga, serta kemampuan untuk berkarya (rasio, rasa, dan karsa). Seluruh potensi tersebut berperan penting dalam mendukung upaya organisasi mencapai tujuannya. Sebaik apapun kemajuan teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal, maupun kelengkapan bahan, tanpa dukungan sumber daya manusia, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Werther dan Davis, sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2023 : 4), memaknai sumber daya manusia sebagai individu atau pegawai yang memiliki kesiapan, kemampuan, serta kesigapan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dari sudut pandang sumber daya, dimensi utama sumber daya manusia terletak pada kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Sementara itu, dari sisi manusia, dimensi utamanya berkaitan dengan bagaimana kontribusi tersebut dihargai dan diperlakukan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas serta kapabilitas hidup individu yang bersangkutan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan, menurut Minner sebagaimana dikemukakan dalam Silaen et al., (2024 : 23) Kinerja karyawan merupakan harapan terhadap individu untuk menunjukkan perilaku dan hasil kerja yang selaras dengan tanggung jawab serta tugas yang telah dibebankan kepadanya, dengan kata lain kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu melaksanakan kewajiban dan perannya secara optimal, sesuai dengan standar dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh hasil kerja semata, tetapi juga oleh faktor-faktor internal yang melekat pada individu dalam melaksanakan tugasnya. Setyo Widodo et al., (2022) Kinerja Merupakan hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Setiap individu pada dasarnya perlu memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan, karena sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya akan tercermin dalam kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan. Menurut Nurhandayani, (2022) Kepuasan merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup hubungan atau interaksi dengan rekan kerja ataupun atasan. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk penilaian, perasaan, atau sikap seseorang

terhadap pekerjaannya, serta terpenuhinya berbagai keinginan dan kebutuhan melalui aktivitas kerja yang dilakukan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam memahami sikap dan respons karyawan terhadap pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja, menurut Rahmah et al. sebagaimana dikemukakan dalam Fitriya et al., (2023) merupakan akumulasi perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya, baik berupa perasaan senang maupun tidak senang. Kepuasan tersebut muncul sebagai hasil dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya, sekaligus mencerminkan pandangan atau sikap mental karyawan terhadap pekerjaannya.

Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kondisi psikologis yang tidak stabil dapat menghambat konsentrasi, pengambilan keputusan, serta efektivitas dalam melaksanakan tugas. Menurut Makkira et al., (2022) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, cara berfikir, serta kondisi fisik seseorang. Apabila stres tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kemampuan individu untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya.

Stres kerja merupakan kondisi yang sering muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan dan karakteristik individu, sehingga dapat memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan dalam organisasi. Sartika, (2023) Stres kerja merupakan kondisi emosional yang dialami oleh seseorang pekerja, yang ditandai dengan perasaan tidak tenang, cemas, tegang, takut, atau gugup. Keadaan ini muncul akibat ketidaksesuaian

antara beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan maupun kepribadian individu, sehingga mengakibatkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas serta tingkat kinerja karyawan dalam organisasi. Buulolo, (2021) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang tidak menyenangkan yang dialami karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan. Keadaan tersebut dapat menghambat proses pelaksanaan pekerjaan, dan apabila dibiarkan berlangsung dalam jangka waktu lama, dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, setiap organisasi memiliki standar kerja tersendiri yang disesuaikan dengan karakteristik dan objek pekerjaan yang dilaksanakan. Standar kerja tersebut umumnya ditetapkan berdasarkan tugas pokok, fungsi, serta tanggung jawab masing – masing posisi, dengan tujuan memperoleh hasil kerja yang optimal. Namun, apabila seorang karyawan diberikan tugas yang tidak sejalan dengan standar yang telah ditetapkan, maka hal tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja.

Pengembangan karier menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Menurut Mangkunegara dalam Yolinza et al., (2023) pengembangan karir merupakan upaya peningkatan diri yang dilakukan seseorang pegawai perlu melakukan perbaikan diri secara

berkelanjutan guna meraih jenjang karir yang lebih baik serta mengoptimalkan potensi yang dimilikinya, agar mampu mencapai target yang memuaskan dan mewujudkan karir yang diharapkan.

Pengembangan karir merupakan salah satu strategi penting organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Raudah et al., (2023) pengembangan karir merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan dan memperluas kemampuan karyawan dalam mencapai sasaran dan tujuan karirnya di dalam perusahaan. pengembangan karir juga menjadi tanggung jawab organisasi dalam mempersiapkan karyawan agar memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai.

Setiap karyawan dalam organisasi memiliki tujuan dan kepentingan yang beragam. Sebagian karyawan bekerja dengan orientasi utama pada imbalan finansial, sedangkan sebagian lainnya lebih menitikberatkan pada kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Karyawan yang berorientasi pada kontribusi merupakan sumber daya strategis bagi organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan secara seimbang guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

CV. Permata Lalan Musi Banyuasin Merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penggilingan padi dan distributor beras yang terletak di Kecamatan Lalan, Kabupaten Musi Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. CV. Permata Lalan Musi Banyuasin memiliki karyawan sebanyak 92 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi.

Berikut disajikan data produksi beras pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin pada lima tahun terakhir yang menggambarkan jumlah produksi beras yang dihasilkan berdasarkan kapasitas pengelolaan dan realisasi produksi.

Tabel I.1
Data Produksi Beras
CV. Permata Lalan Musi Banyuasin

Tahun	Distribusi		Persentase Target yang Tercapai (%)	Persentase Target Tidak Tercapai (&)
	Target (Ton)	Realisasi (Ton)		
2020	250	167	66	34
2021	250	177	71	29
2022	250	175	70	30
2023	250	221	88	12
2024	250	211	84	16

Sumber. CV. Permata Lalan Musi Banyuasin 2025

Berdasarkan data produksi CV. Permata Lalan Musi Banyuasin selama tahun 2020 – 2024, dapat dilihat adanya fenomena kinerja produksi yang diketahui bahwa Kuantitas realisasi produksi setiap tahun belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan sebesar 250 ton, meskipun menunjukkan kecenderungan peningkatan, terutama pada tahun 2023 dengan capaian 221 Ton atau 88% dari target. Kondisi ini menunjukkan bahwa volume produksi mengalami perbaikan, namun masih terdapat kesenjangan antara target dan realisasi yang perlu menjadi perhatian manajemen.

Pada tahap pra riset, fenomena kinerja karyawan di CV Permata Lalan Kabupaten Musi Banyuasin dikaji melalui penyebaran wawancara tertutup kepada 30 orang karyawan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Pernyataan yang digunakan disusun berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Daryanto dan Suryanto (2022:103–104) serta Afandi (2018:86–87).

Tabel I.2
Hasil Kuesioner Pra Riset
Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja
CV. Permata Lalan Musi Banyuasin

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Fasilitas Kantor Apakah fasilitas kantor yang tersedia saat ini sudah memadai untuk menunjang kelancaran pekerjaan Anda.	20	10
2	Lingkungan Kerja Apakah lingkungan kerja di CV Permata Lalan terasa aman dan nyaman dalam mendukung aktivitas kerja sehari-hari.	16	14
3	Prioritas Kerja Apakah Anda memahami dengan jelas prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu.	18	12
4	Dukungan Dari Atasan Apakah atasan memberikan dukungan dan bantuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan Anda.	17	13
5	Pemberian Bonus Apakah sistem pemberian bonus di perusahaan dapat memotivasi Anda untuk meningkatkan kinerja.	19	11
6	Kepuasan kerja Apakah kemampuan dan keterampilan yang Anda miliki sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	7	23
7	Kemampuan Apakah kemampuan dan keterampilan yang Anda miliki sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan.	13	17
8	Pengembangan Karir Apakah perusahaan memberikan kesempatan bagi Anda untuk mengembangkan karier di masa depan.	3	27
9	Motivasi Apakah Anda memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja secara optimal di perusahaan ini.	18	12
10	Fasilitas Kerja Apakah fasilitas kerja yang disediakan perusahaan membantu Anda menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif.	15	15
11	Budaya Kerja Apakah budaya kerja yang diterapkan di perusahaan mendorong kerja sama dan produktivitas karyawan.	17	13
12	Stres Kerja Apakah tuntutan pekerjaan yang anda terima sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja.	4	26
13	Kepemimpinan Apakah gaya kepemimpinan atasan Anda berpengaruh terhadap semangat dan kinerja kerja Anda.	15	15
14	Disiplin Apakah penerapan disiplin kerja di perusahaan telah berjalan dengan baik dan konsisten.	17	13

Sumber : survey penelitian 2025

Berdasarkan tabel fenomena tersebut, dapat diidentifikasi adanya beberapa permasalahan yang muncul dari pernyataan responden, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan pengembangan karir.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, penulis kembali menyebarkan kuesioner yang memuat pertanyaan-pertanyaan pada variabel yang paling menonjol kepada karyawan CV. Permata Lalan Musi Banyuasin.

Tabel I.3
Pra Riset Variabel
CV. Permata Lalan Musi Banyuasin

Variabel	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja Karyawan	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target yang ditetapkan	16	14
	Saya selalu berusaha meningkatkan jumlah hasil kerja setiap periode	13	17
	Hasil pekerjaan saya hampir tidak pernah mengalami kesalahan atau kekeliruan	11	19
	Saya mampu menjaga kualitas pekerjaan meskipun dalam tekanan waktu.	12	18
	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan	20	10
Kepuasan Kerja	Saya Mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang berubah.	14	16
	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya.	18	12
	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan saya.	12	18
	Gaji yang saya terima dapat memberikan motivasi untuk bekerja lebih keras.	11	19
	Kondisi tempat kerja bersih, aman, dan tertata dengan rapi.	17	13
Stres Kerja	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu banyak.	20	10
	Saya merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.	18	12
	Saya mendapat tugas yang tidak sesuai dengan jabatan saya.	11	19
	Saya merasa tekanan dari atasan membuat saya sulit bekerja dengan baik.	20	10
	Saya merasa tertekan karena adanya konflik dengan rekan kerja.	13	17
Pengembangan Karir	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	20	10
	Saya berinisiatif memperbaiki kinerja ketika hasil kerja saya belum optimal	11	19
	Saya diberi kesempatan untuk menunjukan kemampuan saya di hadapan pimpinan	9	21
	Kontribusi saya dalam pekerjaan mendapat perhatian dari pihak manajemen.	12	18
	Saya memiliki pembimbing atau atasan yang membantu mengarahkan pengembangan karier saya.	15	15

Sumber : survey penelitian 2025

Berdasarkan data pada Tabel I.3, hasil pra riset terkait kinerja karyawan CV Permata Lalan Musi Banyuasin menunjukkan bahwa capaian kinerja karyawan masih menunjukkan kondisi yang belum optimal. Meskipun sebagian karyawan menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan memiliki tingkat kedisiplinan waktu yang relatif baik, namun pada aspek peningkatan hasil kerja, ketelitian, serta kemampuan menjaga kualitas pekerjaan di bawah tekanan waktu masih didominasi oleh jawaban tidak. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan antara kuantitas kerja, kualitas hasil, dan upaya perbaikan kinerja secara berkelanjutan, sehingga kinerja karyawan secara keseluruhan masih perlu mendapat perhatian dan pengelolaan yang lebih serius dari pihak perusahaan.

Berdasarkan data pada Tabel I.3, hasil pra riset terkait kepuasan kerja karyawan CV Permata Lalan Musi Banyuasin menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih belum sepenuhnya terpenuhi. Meskipun sebagian karyawan menyatakan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan serta kondisi lingkungan kerja relatif baik, namun pada aspek penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan yang berubah, kesesuaian gaji dengan beban dan tanggung jawab, serta kemampuan gaji dalam memberikan motivasi kerja masih didominasi oleh jawaban tidak. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan antara harapan karyawan dan imbalan yang diterima, sehingga kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan belum optimal dan berpotensi memengaruhi sikap serta kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan data pada Tabel I.3, hasil pra riset stres kerja karyawan CV Permata Lalan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari banyaknya responden yang menyatakan merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu banyak, merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, serta merasakan tekanan dari atasan yang menghambat kinerja. Selain itu, adanya tugas yang tidak sesuai dengan jabatan dan konflik dengan rekan kerja turut menjadi faktor yang memicu stres kerja.

Berdasarkan data pada Tabel I.3, hasil pra riset pengembangan karir karyawan CV Permata Lalan Musi Banyuasin menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan belum berjalan secara optimal. Meskipun sebagian karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target, masih terdapat karyawan yang kurang berinisiatif untuk memperbaiki kinerja ketika hasil kerja belum optimal. Selain itu, kesempatan untuk menunjukkan kemampuan di hadapan pimpinan serta perhatian manajemen terhadap kontribusi karyawan dinilai masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pembinaan dan pengembangan karir karyawan belum sepenuhnya mendukung peningkatan potensi dan kemajuan karir karyawan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Lalan Musi Banyuasin

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk memberikan masukan serta menjadi sarana dalam membandingkan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi nyata di lapangan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memperluas dan memperdalam pemahaman penulis mengenai ilmu manajemen, khususnya dalam fungsi pengelolaan sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi lokasi penelitian

Bagi lokasi penelitian atau perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen dalam menilai sejauh mana efektifitas dan efisiansi pengelolaan sumber daya manusia di CV. Permata Lalan Musi Banyuasin. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan masukan terkait aspek – aspek yang perlu mendapat perhatian lebih dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat menjadi dasar perbaikan kinerja perusahaan di masa mendatang.

3. Manfaat bagi Almamater

Bagi almamater, penelitian ini memberikan kontribusi berupa masukan ilmiah dan pengembangan teori dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga

menjadi bahan pembelajaran dan diskusi di lingkungan akademik mengenai pentingnya peran sumber daya manusia dalam sistem pendidikan sehingga dapat membekali mahasiswa sebagai calon auditor dimasa depan dalam menghadapi tantangan serta tanggung jawab yang kompleks dalam pelaksanaan tugas mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (1 ed.). Zanafa Publishing.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri Wisnu. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombang). *JIP Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Cici, Firayanti, Y., & Mahardhika, T. (2025). Analisis Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada (ABK) Kapal AKRA 90 PT. AKR Sea Transport. *Jurnal Sains Ekonomi Dan Edukasi*, 2(2), 536–549.
- Damayanti, N. P. V., Agung, A. A. P., & Ni Nyoman Ari Novariani. (2025). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Putra Bhineka Perkasa. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Eric Hermawan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta . *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–178.
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fitriya, A., & Kustini. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam.*, 5, 709–725. <https://doi.org/10.47476>
- Irfan, M. R., & Mellita, D. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Ammonia P4 Pt Pusri Palembang Di Masa Pandemi Covid19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1007–1020. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2429>
- katmiatun, qomari nurul, & nurul iman. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang City of Tomorrow. *UBHARA Management Journa*, 1, 201–211. <http://journal.febubhara-sby.org/umj/article/view/88%0Ahttps://journal.febubhara>

sby.org/umj/article/view/88/88

- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Hasibuan S.P Malayu. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–223. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Ramadhan, M., Efendi, Siregar, R. T., & Akbari, M. I. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 165–174.
- Raudah, S., & Siti Mujahadah. (2023). *Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara*. 5(1), 18–24.
- Sari, N. K. T. C. P., Suryani, N. N., & Mitariani, N. W. E. (2024). *Pengaruh kepemimpinan transformasional, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Natural Skicare's Products Angelow Store Kabupaten Gianyar*. 5, 178–189.
- Sartika, D. (2023). *Stress Kerja. Doctoral Dissertation*, 8–35.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sherlly Rahmadany, Khusnul Fikri, & Rahayu Setianingsih. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekan Baru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 120–130.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisa, R., Sari, M. R., Mahriani, E.,

- Tanjung, R., & Diana Triwardhani. (2024). *Kinerja Karyawan*.
- Sitorus, T., & Siagian, H. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5, 5–24.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2).