

PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VOLEX INDONESIA

Ayu

Universitas Putera Batam
pb190910242@upbatam.ac.id

Hikmah

Universitas Putera Batam
anchy_lutfy@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of examining the influence of job training, career development and work stress on the performance of PT Volex Indonesia employees. This study covered a population of 135 people, and participant selection was based on a saturated sampling technique. Data collection for this investigation involved distributing questionnaires to employees within PT Volex Indonesia. To analyze the relationship, this research uses multiple linear regression techniques. Before carrying out regression analysis, various tests were carried out, including assessing data quality, classical assumptions, influences and hypotheses. The results of multiple linear regression analysis show that job training has an influence of 18.8% on employee performance, career development has an influence on performance of 29.3%, and work stress has an influence of 37.9% on employee performance. The cumulative effect of job training, career development, and job stress, as determined by the coefficient of determination (R^2), is estimated at 66.5%, indicating considerable explanatory power on employee performance. The results of hypothesis testing increasingly confirm that job training, career development, and work stress together and individually have a positive and statistically significant influence on the performance of PT Volex Indonesia employees.

Keywords: *Employee Performance, Career Development, Job Training, Job Stress.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia. Penelitian ini mencakup populasi 135 orang, dan pemilihan partisipan didasarkan pada teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data untuk penyelidikan ini melibatkan penyebaran kuesioner kepada karyawan di lingkungan PT Volex Indonesia. Untuk menganalisis hubungan penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan berbagai pengujian antara lain penilaian kualitas data, asumsi klasik, pengaruh, dan hipotesis. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh sebesar 18,8% terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 29,3%, dan stres kerja memberikan pengaruh sebesar 37,9% terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kumulatif pelatihan kerja,

pengembangan karir, dan stres kerja, sebagaimana ditentukan oleh koefisien determinasi (R^2), diperkirakan sebesar 66,5%, menunjukkan kekuatan penjelas yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis semakin menegaskan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir, dan stres kerja secara bersama-sama dan secara individu memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, Stres.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagaimana memiliki peran sentral dalam kesuksesan perusahaan atau organisasi, di mana manusia berperan sebagai pendorong utama untuk mencapai berbagai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu entitas tidak dapat dipisahkan dari kontribusi dan keterlibatan aktif sumber daya manusia. Mereka tidak hanya menjadi elemen kunci, tetapi juga merupakan kekuatan dinamis yang membentuk kinerja karyawan. Dalam konteks ini, peran sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup pengembangan potensi individu, manajemen talenta, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan bersama. Sumber daya manusia tidak sekadar bekerja sebagai pegawai, tetapi mereka menjadi pilar fondasi yang mendukung kemajuan dan keberlanjutan organisasi (Hartoko & Maylawati, 2023).

Pelatihan kerja dirancang untuk membekali peserta dengan alat yang diperlukan untuk unggul dalam peran mereka masing-masing, mendorong efektivitas dan kompetensi dalam tanggung jawab pekerjaan yang ditargetkan (Pratiwi & Fauzi, 2023). Dalam pelatihan kerja di PT Volex Indonesia, terdapat masalah yang perlu diatasi terkait ketidakjelasan dalam menetapkan tujuan pelatihan. Keadaan ini dapat menimbulkan kebingungan di kalangan peserta pelatihan, yang mungkin tidak sepenuhnya memahami ekspektasi dan sasaran yang harus mereka capai. Selain itu, permasalahan lain yang muncul adalah kurangnya keterkaitan atau relevansi antara materi pelatihan yang diajarkan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari di lingkungan PT Volex Indonesia. Akibatnya, efektivitas pelatihan menjadi terganggu. Dalam rangka mengatasi permasalahan tersebut, sangat penting untuk melakukan evaluasi terhadap materi pelatihan dengan perkembangan industri dan kebutuhan spesifik perusahaan. Selain itu, perlu dilakukan penyesuaian terhadap materi pelatihan agar lebih relevan dengan tuntutan pekerjaan di PT Volex Indonesia.

Pengembangan karir dapat mencakup serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu individu mengidentifikasi dan mencapai potensi penuh mereka dalam dunia kerja (Sari & Candra, 2021). PT Volex Indonesia menghadapi sejumlah permasalahan dalam pengembangan karir karyawan, yang tercermin kurangnya kejelasan dan keadilan dalam

proses pengembangan karir, yang dapat memengaruhi motivasi dan komitmen karyawan. Karyawan percaya bahwa membangun lingkungan kerja yang positif dan memotivasi sangat bergantung pada pengakuan dan promosi kinerja yang adil. Selain itu, rendahnya tingkat kepedulian para atasan langsung terhadap perkembangan karir karyawan juga menjadi tantangan serius. Karyawan merindukan dukungan aktif dari atasan mereka, termasuk pemahaman terhadap aspirasi karir individu dan pemberian arahan yang jelas untuk pengembangan keterampilan dan kompetensi. Tentu saja, ada kebutuhan untuk meningkatkan transparansi dan kesetaraan dalam kebijakan yang mengatur pengembangan karir, sekaligus mendorong para atasan langsung untuk lebih proaktif terlibat dalam pembinaan dan dukungan terhadap karir karyawan.

Stres kerja sebagaimana pada reaksi yang kompleks terhadap tekanan dan beban kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis serta kesehatan dengan dapat secara keseluruhan (Supriyanto & Nadiyah, 2022). Di lingkungan kerja PT Volex Indonesia, terdapat tantangan penting terkait dengan meningkatnya tingkat stres terkait pekerjaan yang dihadapi karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan mengalami peningkatan tingkat stres karena tuntutan tugas yang terus meningkat, sehingga mereka seringkali merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditentukan. Hal ini menciptakan atmosfer kerja yang tegang dan memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Selain itu, karyawan di PT Volex Indonesia sering merasa kebingungan mengenai peran dan tanggung jawab mereka, yang dapat menciptakan ketidakpastian dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Kurangnya klarifikasi mengenai ekspektasi peran dapat mengakibatkan ketidaknyamanan, kecemasan, dan tekanan psikologis yang dapat memperburuk tingkat stres kerja. Oleh karena itu, perlu adanya langkah-langkah perbaikan dan pengelolaan yang efektif untuk mengatasi permasalahan ini dan meningkatkan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja PT Volex Indonesia.

Kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tingkat pencapaian tujuan dan target yang ditetapkan oleh individu di tempat kerja (Hutauruk *et al.*, 2023). Permasalahan kinerja karyawan di PT Volex Indonesia dapat diamati melalui kesulitan dalam manajemen beban kerja karyawan, yang tercermin dari peningkatan jumlah pekerjaan yang belum dapat diimbangi dengan peningkatan produktivitas. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan menyebabkan peningkatan tingkat kelelahan dan stres, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, adanya penurunan standar kualitas dalam hasil pekerjaan menunjukkan adanya potensi masalah dalam pemahaman dan pelaksanaan tugas oleh karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pelatihan,

kurangnya supervisi, atau kelebihan beban kerja, yang secara bersama-sama mempengaruhi kemampuan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Dalam mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap alokasi tugas, menyediakan pelatihan tambahan jika diperlukan, serta memastikan bahwa karyawan mendapatkan dukungan dan bimbingan yang cukup.

TELAAH LITERATUR

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah prosedur pendidikan terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pemahaman, dan kemahiran karyawan dalam domain tertentu. Hal ini dilakukan dengan metode yang terstruktur guna memberikan pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Willson & Hikmah, 2020). Pelatihan kerja merupakan upaya yang direncanakan dan terarah untuk mengembangkan kemampuan individu dalam konteks pekerjaan. Prosedur ini mencakup pertukaran pengetahuan, metode, dan pertemuan kerja praktek dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan efisiensi di lingkungan kerja (Prasetya *et al.*, 2021). Pelatihan kerja adalah suatu pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang fokus pada peningkatan pengetahuan, dan sikap pekerja. Tujuannya ialah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan efisien, menumbuhkan suasana yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memfasilitasi peningkatan peluang untuk pertumbuhan profesional dan kemajuan karir (Wijaya & Berlianti, 2021).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir melibatkan proses yang berkelanjutan dan sistematis dalam mengambil langkah-langkah yang disengaja untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu, yang pada akhirnya membantu mereka dalam mencapai tujuan karir mereka. Proses ini melibatkan upaya yang sadar untuk merencanakan, mengelola, dan menerapkan langkah yang dapat menggali potensi karir individu (Anandita *et al.*, 2021). Pengembangan karir bukan hanya sekadar suatu kegiatan, tetapi lebih sebagai sebuah perjalanan pembelajaran sepanjang hidup yang melibatkan pemahaman mendalam pengetahuan yang luas mengenai dunia pekerjaan, dan kemampuan dalam pengambilan keputusan karir (Dahlan & Said, 2022). Dalam pengembangan karir, individu secara aktif terlibat dalam merencanakan langkah untuk meningkatkan kemampuan mereka, baik melalui pendidikan formal, maupun pengalaman kerja. Hal ini sebagaimana dapat melibatkan

pemahaman mendalam potensi serta kesadaran terhadap perkembangan tren di pasar kerja (Hutauruk *et al.*, 2023).

Stres Kerja

Stres kerja adalah reaksi fisik dan mental tubuh terhadap tekanan atau tugas yang melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya. Kondisi ini dapat menyebabkan dampak negatif pada kesejahteraan secara keseluruhan (Hendra & Hikmah, 2020). Stres kerja timbul ketika individu menilai bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan mereka untuk mengelolanya, menciptakan ketegangan yang dapat mempengaruhi kesehatan secara keseluruhan (Sulastri & Onsardi, 2020). Penyebab utama stres terkait pekerjaan berasal dari kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia yang dimiliki seseorang untuk mengelola tanggung jawab tersebut secara efektif. Hal ini menciptakan ketidakseimbangan antara beban kerja yang dihadapi dan kapasitas psikologis individu. Oleh karena itu, stres kerja sebenarnya merupakan bentuk konflik antara ekspektasi yang diberikan oleh pekerjaan dan kemampuan seseorang untuk memenuhi tuntutan tersebut (Khotimah *et al.*, 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian kerja individu, yang menunjukkan dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan individu untuk mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawabnya di dalam suatu entitas organisasi menjadi tolok ukur kinerja karyawan (Rahayu, 2022). Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seseorang dapat berhasil memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, serta mencapai hasil yang diharapkan dalam lingkungan kerja tertentu. Selain itu, kinerja juga sangat dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja, tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan (Sugandha & Susandy, 2021). Pentingnya memahami bahwa kinerja karyawan bukan hanya tentang pencapaian individu semata, melainkan juga terkait dengan kondisi kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang dan memberikan kontribusi maksimal (Hapsoro *et al.*, 2022).

METODOLOGI PENELITIAN

Pada pelaksanaan riset diperlukan metodologi dalam penerapannya, dalam hal ini deskriptif yang dikombinasikan dengan kuantitatif dapat dijadikan dasar dalam metode untuk riset ini. Pendekatan tersebut digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena atau karakteristik tertentu secara terinci, yang berupaya mengumpulkan informasi numerik melalui penerapan teknik deskriptif kuantitatif, dengan tujuan selanjutnya menganalisis data

secara statistik, sehingga memungkinkan peneliti untuk membuat generalisasi tentang pola atau hubungan dalam populasi yang diteliti. Populasi yang akan terlibat dalam penelitian ini adalah anggota tim PT Volex Indonesia pada tahun 2023, yang berjumlah 135 orang. Mereka akan menjadi populasi utama yang menjadi fokus penelitian ini. Para karyawan ini melibatkan berbagai lapisan pekerjaan dan peran di dalam perusahaan, menciptakan keragaman dalam pengalaman dan pandangan yang dapat memberikan wawasan yang kaya terkait dengan topik yang sedang diteliti. Metode pengambilan sampel didasarkan pada konsep sampling jenuh, yang mengacu pada proses penarikan sampel secara menyeluruh atau komprehensif dari populasi tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran lengkap dan akurat dari karakteristik populasi yang sedang diteliti. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, peneliti dapat meminimalkan risiko terlewatnya informasi penting atau adanya bias dalam representasi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,808		
X1.2	0,759		
X1.3	0,688		
X1.4	0,549		
X1.5	0,756		
X2.1	0,809		
X2.2	0,499		
X2.3	0,778		
X2.4	0,791		
X2.5	0,784	0,3610	Valid
X3.1	0,434		
X3.2	0,788		
X3.3	0,724		
X3.4	0,842		
X3.5	0,668		
Y.1	0,832		
Y.2	0,839		
Y.3	0,861		
Y.4	0,582		
Y.5	0,813		

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Menganalisis perolehan temuan riset dengan telah disajikan di atas mengungkapkan bahwa setiap variabel yang diteliti menunjukkan sebuah kandungan nilai r hitung dengan

mengandung nilai yang ternyata melewati nilai pada angka yang ditentukan dalam r tabel. Oleh karena itu, terbukti bahwa setiap item dalam kuesioner dapat dianggap valid. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa semua elemen dalam kuesioner memiliki tingkat validitas yang patut dipuji. Dengan demikian, temuan dari kuesioner ini dapat digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih lanjut tentang variabel yang sedang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,759	5	<i>Reliable</i>
Pengembangan Kari (X2)	0,788		
Stres Kerja (X3)	0,727		
Kinerja Karyawan (Y)	0,841		

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Mengacu pada data yang disajikan sebagaimana dengan tercantum di atas, telah mengandung suatu *cronbach's alpha* yang dikaji pada riset ini melampaui ambang batas minimum yang ditetapkan yaitu 0,60. Pengamatan ini menandakan temuan diinterpretasikan sebagai *reliabel* pada variabel yang diperiksa. Dengan demikian, variabel-variabel yang telah diuji dapat dianggap sebagai konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang sedang diteliti. Temuan-temuan ini memberikan jaminan tingkat tinggi terhadap keandalan data yang dikumpulkan dari variabel-variabel ini. Keyakinan ini memungkinkan data terus digunakan dalam analisis atau interpretasi lebih lanjut sehubungan dengan tujuan penelitian dengan telah berlangsung.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		135
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.21719134
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.046
	<i>Positive</i>	0.039
	<i>Negative</i>	-0.046
<i>Test Statistic</i>		0.046
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dengan merujuk pada sebuah temuan riset dengan diungkapkan dengan penyajian tabel

di atas, mengilustrasikan bahwa saat penerapan pengujian dengan didasari *Kolmogorov-Smirnov*, memberikan angka dengan kandungan angka yakni 0,200. Dengan temuan tersebut, dapat diisyaratkan bahwa angka tersebut ternyata melewati batasan 0,05. Hasil ini menyiratkan bahwa, dari sudut pandang statistik, pemeriksaan yang dilakukan melalui metode *Kolmogorov-Smirnov* memenuhi kriteria normalitas. Oleh karena itu, kesimpulan yang diambil dari hasil analisis statistik mendukung anggapan bahwa data sesuai dengan karakteristik distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

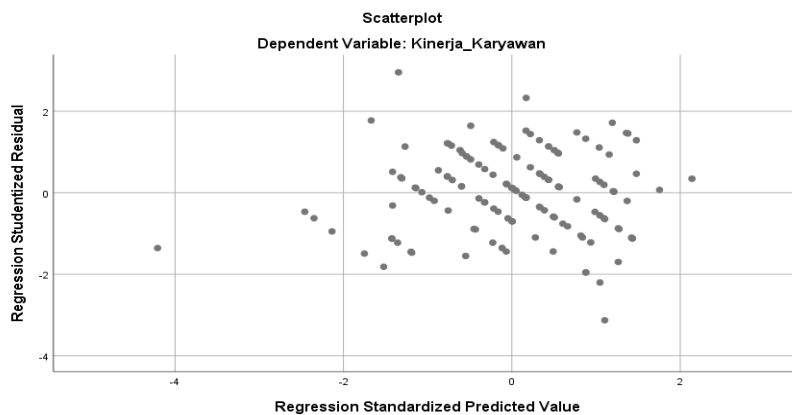
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan_Kerja	0.440	2.272
Pengembangan_Karir	0.515	1.940
Stres_Kerja	0.674	1.483

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Data yang disajikan dengan penerapan tabel 4. Sebagaimana dapat memperlihatkan suatu temuan yang dikemukakan dengan angka toleransi untuk semua variabel independen yang diselidiki melampaui ambang batas yang ditentukan yaitu 0,10. Selain itu, perlu dicatat bahwa faktor inflasi varians (VIF) untuk setiap variabel independen masih berada di bawah angka acuan 10,00. Kandungan yang telah dipaparkan dapat mengisyaratkan bahwa variabel bebas yang telah dieksplorasi untuk riset ini tidak dapat mengandung korelasi yang kuat. Hasilnya, temuan ini menegaskan pernyataan bahwa tidak ada indikasi masalah multikolinearitas dalam analisis yang dilakukan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Hasilnya digambarkan secara visual pada gambar 1, memperlihatkan pengamatan

penting bahwa, selama pemeriksaan, banyak titik data menunjukkan distribusi yang tampaknya acak, tanpa pola terstruktur yang jelas. Khususnya, titik-titik data ini tersebar secara luas sebagaimana yang dikandung pada sepanjang suatu sumbu Y, kemudian, kehadiran titik-titik juga telah diamati pada sisi atas dan bawah, yang terlihat pada angka nol. Pemeriksaan data secara menyeluruh menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam riset ini yang dilaksanakan ini.

Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>			<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>Std. Error</i>		
1 (<i>Constant</i>)	2.666		1.066	2.501	0.014
Pelatihan_Kerja	0.188	0.232	0.061	3.083	0.003
Pengembangan_Karir	0.293	0.345	0.059	4.962	0.000
Stres_Kerja	0.379	0.400	0.058	6.566	0.000

a. *Dependent Variable: Kinerja_Karyawan*

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Perolehan data dengan tersajikan dalam tabel 5, terdapat persamaan yang menyatakan $Y = 2,666 + 0,188X_1 + 0,293X_2 + 0,379X_3$. Untuk memberikan penjelasan terhadap persamaan ini, dapat menguraikannya seperti berikut:

1. Angka konstan 2,666 merujuk pada suatu nilai positif yang secara khusus menandakan sebuah kondisi di mana semua variabel terkait dengan pelatihan kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan stress kerja (X3) memiliki nilai numerik nol atau tidak ada sama sekali. Dalam kondisi demikian maka tingkat kinerja karyawan (Y) akan tetap bertahan pada nilai 2,666.
2. Dalam variabel yang dikaji yakni pelatihan kerja (X1) telah mengandung suatu koefisien regresi dengan kandungan nilai 0,188, hal ini menandakan bahwa pelatihan kerja dengan tingkat kinerja karyawan telah berkorelasi secara positif. Temuan ini mengisyaratkan bahwa kinerja karyawan telah meningkat 18,8% yang telah disebabkan dengan adanya peningkatan satu satuan pada pelatihan kerja.
3. Dalam variabel yang dikaji yakni pengembangan karir (X2) telah mengandung suatu koefisien regresi dengan kandungan nilai 0,293, hal ini menandakan bahwa pengembangan karir dengan tingkat kinerja karyawan telah berkorelasi secara positif.

Temuan ini mengisyaratkan bahwa kinerja karyawan telah meningkat 29,3% yang telah disebabkan dengan adanya peningkatan satu satuan pada pengembangan karir.

4. Dalam variabel yang dikaji yakni stres kerja (X3) telah mengandung suatu koefisien regresi dengan kandungan nilai 0,379, hal ini menandakan bahwa stres kerja dengan tingkat kinerja karyawan telah berkorelasi secara positif. Temuan ini mengisyaratkan bahwa kinerja karyawan telah meningkat 37,9% yang telah disebabkan dengan adanya peningkatan satu satuan pada stres kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>Model Summary^b</i>		
		<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.820 ^a	.673	.665	1.231

a. *Predictors:* (Constant), Stres_Kerja, Pengembangan_Karir, Pelatihan_Kerja

b. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Mengacu data yang disajikan pada tabel 6, temuan analisis menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* memperoleh nilai 0,665, dalam nilai tersebut ketika dijadikan dalam bentuk persentase dapat menjadi 66,5%. Ukuran statistik ini menunjukkan bahwa sekitar 66,5% fluktuasi yang diamati pada tingkat kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan atau dianggap berasal dari faktor-faktor tertentu. Khususnya, unsur-unsur seperti pelatihan kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan stres kerja (X3) muncul sebagai kontributor yang berpengaruh terhadap variasi ini. Walau demikian, sekitar 33,5% dari sisa persentase tersebut tidak terdapat pembahasan pada kajian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	2.666	1.066	2.501	0.014
Pelatihan_Kerja	0.188	0.061	0.232	0.003
Pengembangan_Karir	0.293	0.059	0.345	0.000
Stres_Kerja	0.379	0.058	0.400	0.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Penemuan yang tersajikan pada tabel 7 seperti yang telah dipaparkan di atas, bahwasanya dapat dijelaskan dengan uraian di bawah ini:

1. Dalam variabel yang dikaji yakni pelatihan kerja (X1) telah mengandung suatu t hitung dengan kandungan nilai 3,083, hal ini menandakan bahwa penemuan tersebut dengan nilai t tabel (1,978) telah melampaui secara nyata. Kemudian, di saat yang sama *Sig.* telah menyampaikan perolehan angka yakni 0,003, dapat diisyaratkan bahwa angka tersebut ternyata tidak melewati batasan 0,05. Dengan sebab itu, untuk mengatakan H1 telah dapat tervalidasi, sebagaimana dapat mengungkapkannya bahwa pelatihan kerja dengan kinerja karyawan telah saling dapat mempengaruhi dengan secara parsial, baik itu positif maupun signifikan.
2. Dalam variabel yang dikaji yakni pengembangan karir (X2) telah mengandung suatu t hitung dengan kandungan nilai 4,962, hal ini menandakan bahwa penemuan tersebut dengan nilai t tabel (1,978) telah melampaui secara nyata. Kemudian, di saat yang sama *Sig.* telah menyampaikan perolehan angka yakni 0,000, dapat diisyaratkan bahwa angka tersebut ternyata tidak melewati batasan 0,05. Dengan sebab itu, untuk mengatakan H2 telah dapat tervalidasi, sebagaimana dapat mengungkapkannya bahwa pengembangan karir dengan kinerja karyawan telah saling dapat mempengaruhi dengan secara parsial, baik itu positif maupun signifikan.
3. Dalam variabel yang dikaji yakni stres kerja (X3) telah mengandung suatu t hitung dengan kandungan nilai 6,566, hal ini menandakan bahwa penemuan tersebut dengan nilai t tabel (1,978) telah melampaui secara nyata. Kemudian, di saat yang sama *Sig.* telah menyampaikan perolehan angka yakni 0,000, dapat diisyaratkan bahwa angka tersebut ternyata tidak melewati batasan 0,05. Dengan sebab itu, untuk mengatakan H3 telah dapat tervalidasi, sebagaimana dapat mengungkapkannya bahwa stres kerja dengan kinerja karyawan telah saling dapat mempengaruhi dengan secara parsial, baik itu positif maupun signifikan.

Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Tabel 8. Hasil Uji f (Simultan)

		<i>ANOVA^a</i>				
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	408.509	3	136.170	89.852	0.000 ^b
	<i>Residual</i>	198.528	131	1.515		
	<i>Total</i>	607.037	134			

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan
b. *Predictors:* (*Constant*), Stres_Kerja, Pengembangan_Karir, Pelatihan_Kerja

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Penemuan yang tersajikan pada tabel 8 seperti yang telah dipaparkan di atas, bahwasanya dapat dijelaskan dengan telah mengandung suatu f hitung dengan kandungan

nilai 89,852, hal ini menandakan bahwa penemuan tersebut dengan nilai f tabel (2,67) telah melampaui secara nyata. Kemudian, di saat yang sama $Sig.$ telah menyampaikan perolehan angka yakni 0,000, dapat diisyaratkan bahwa angka tersebut ternyata tidak melewati batasan 0,05. Dengan sebab itu, untuk mengatakan H_a telah dapat tervalidasi, sebagaimana dapat mengungkapkannya bahwa secara bersamaan pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja dengan kinerja karyawan telah saling dapat mempengaruhi dengan secara simultan, baik itu positif maupun signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan yang telah dikemukakan dalam riset ini, telah menyoti bahwa pelatihan kerja dengan kinerja karyawan telah saling dapat mempengaruhi dengan secara parsial, baik itu positif maupun signifikan. Pernyataan tersebut, telah didukung oleh riset lainnya yang dapat dipaparkan oleh (Maidarti *et al.*, 2022) dan juga penelitian (Prasetya *et al.*, 2021), dalam hal ini sebagaimana kedua riset tersebut juga menegaskan hal yang serupa mengisyaratkan bahwa dengan kehadiran pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik itu secara positif maupun signifikan. Penelitian ini bukan hanya sekedar mengulangi temuan sebelumnya, tetapi juga berfungsi sebagai tambahan bukti yang konsisten, yang menegaskan keyakinan bahwa pelatihan kerja bukan hanya merupakan suatu kebutuhan, melainkan juga merupakan investasi strategis yang berharga. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi yang luar biasa dengan mendukung perspektif bahwa perusahaan dapat meraih keuntungan yang besar melalui investasi yang bijak pada pelatihan yang tepat sasaran dan efektif untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan yang telah dikemukakan dalam riset ini, telah menyoti bahwa pengembangan karir dengan kinerja karyawan telah saling dapat mempengaruhi dengan secara parsial, baik itu positif maupun signifikan. Pernyataan tersebut, telah didukung oleh riset lainnya yang dapat dipaparkan oleh (Anandita *et al.*, 2021) dan juga penelitian (Dahlan & Said, 2022), dalam hal ini sebagaimana kedua riset tersebut juga menegaskan hal yang serupa mengisyaratkan bahwa dengan kehadiran pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik itu secara positif maupun signifikan. Konsistensi antara hasil-hasil ini sangat mendukung gagasan bahwa inisiatif yang ditujukan untuk pengembangan karir dapat secara efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan menggali dan mencermati temuan-temuan penelitian sebelumnya, menjadi jelas bahwa hasil-hasil ini bukan sekedar kejadian kebetulan melainkan pola yang konsisten dalam bidang pengembangan karir

dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan yang telah dikemukakan dalam riset ini, telah menyoti bahwa stres kerja dengan kinerja karyawan telah saling dapat mempengaruhi dengan secara parsial, baik itu positif maupun signifikan. Pernyataan tersebut, telah didukung oleh riset lainnya yang dapat dipaparkan oleh (Hendra & Hikmah, 2020) dan juga penelitian (Aulia, 2022), dalam hal ini sebagaimana kedua riset tersebut juga menegaskan hal yang serupa mengisyaratkan bahwa dengan kehadiran stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik itu secara positif maupun signifikan. Temuan ini tidak hanya meningkatkan pemahaman tentang korelasi antara stres kerja dan kinerja karyawan namun juga membangun konsistensi dengan penelitian sebelumnya. Kesimpulannya, dapat disimpulkan bahwa stres kerja bukan hanya merupakan aspek lingkungan kerja yang tidak bisa dihindari sebaliknya, hal ini dapat dipandang sebagai katalis positif yang mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di organisasi seperti PT Volex Indonesia. Singkatnya, penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti untuk memperdalam pemahaman tentang dinamika rumit antara stres kerja dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi.

SIMPULAN

Temuan dari penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa pelatihan kerja, pengembangan karir, dan stres kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja para karyawan di PT Volex Indonesia. Hasil temuan ini memberikan pandangan yang lebih lengkap tentang bagaimana berbagai faktor ini saling berhubungan dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT Volex Indonesia. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup pentingnya perusahaan untuk terus menginvestasikan sumber daya dalam pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen stres guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkelanjutan, dan mendukung pertumbuhan baik bagi perusahaan maupun karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Aulia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>

- Dahlan, & Said, U. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Mining Kabupaten Maros. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 299–306.
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 166–175. <https://doi.org/10.52643/jam.v12i2.2298>
- Hartoko, G., & Maylawati, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Negeri 4 Cilegon. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(1), 72–84.
- Hendra, & Hikmah. (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Mas Internasional.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 659–671.
- Hutauruk, T. R., Pertiwi, H., & Romadloni, M. (2023). Pengaruh Model Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Adidaya Andalan Asia Cabang Samarinda. *Jurnal Economina*, 2(1).
- Khotimah, S., Sukirman, & Meliana. (2021). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lapangan di PT. Bukit Telawi Pangkalan Bun.” *Magenta*, 10(1), 1–8.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Deviratif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Prasetya, J. E., Faizal, M., & Choirunnisak. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v1i2.28>
- Pratiwi, D., & Fauzi, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan , Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. 4(3), 561–570.
- Rahayu, M. I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun. *Otonomi*, 22(2), 1–12.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Sugandha, & Susandy, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pegadaian. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 446–458.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 21(1), 1–9.
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(3), 610–619.
- Wijaya, H., & Berlianti, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Desa Pinang Banjar Kecamatan Sungai Lilin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 1–23.
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. *Jurnal Emba*, 8(3), 75–83.