E-ISSN: 3025-0994
Halaman 220-224
Volume 2 Nomor 3 Tahun 2024

Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada *Relationship Manager*

Abdul Rahman[1], Yike Diana Putri[2], Deddy Hendrawan[3]

[1]Program Studi Administrasi Bisnis Internasional, Politeknik Prasetiya Mandiri
[2]Prodi Studi Akuntansi, Politeknik Prasetiya Mandiri
[3]Program Studi Administrasi Niaga, Politeknik Prasetiya Mandiri
E-mail : a.rachman1407@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini fokus meneliti tentang pengaruh stress kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hipotesis yang di uji dalam penelitian ini yaitu: stress kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 128 responden pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai. Data yang digunakan di peroleh dari hasil penelitian pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai dan di analisis menggunakan *SPSS*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa, Stress kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat antara lain, bagi perusahaan khususnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk kemajuan perusahaan.

Kata Kunci: Stress Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

Abstract

This study focuses on examining the effect of job stress and career development on job satisfaction. The hypothesis tested in this study is: job stress and career development have a positive effect on job satisfaction. The sample used in this study were 128 respondents to employees of PT. Bank Rakyat Indonesia, Palembang Rivai Branch Office. The data used were obtained from the results of research on employees of PT. Bank Rakyat Indonesia, Palembang Rivai Branch Office and analyzed using SPSS. The test results show that, job stress and career development have a significant positive effect on job satisfaction. This research is expected to be useful, among others, for companies, especially at PT. Bank Rakyat Indonesia Palembang Rivai Branch as a consideration in making decisions for the progress of the company.

Keywords: *Job Stress, Career Development, Job Satisfaction*

LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan yang menetapkan pencapaian target dan telah ditetapkan memiliki tanggung jawab besar terhadap masyarakat untuk mampu memberikan pelayanan prima. Pencapaian maksimal suatu perusahaan apabila didukung oleh prosedur metode kerja, mengefisienkan waktu, tenaga, dan biaya yang dikeluarkan agar dapat mengukur kinerja pegawai. Rendahnya kinerja dapat berdampak terhadap kurang baiknya pelayanan public. Mampu bersaing dengan waktu yang lama merupakan keiginan perusahaan yang dapat menjaga keberlangsunganya, Perusahaan perlu memperhatikan pegawai sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk

pencapaian tujuan perusahaan semata (Fadhilah, 2010). Pencapaian hasil yang baik oleh seorang karyawan, bisa meningkatkan kepuasannya dalam bekerja.

Hambatan-hambatan yang menganggu efektifitas dan efesinsi pekerja dalam bekerja (Timangratuogi, 2012). Sehingga perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antara para pegawai dengan atasan dan hubungan antara pegawai dengan sesama pegawai agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi. Khuzaeni, Idrus, Djumahir dan Solimun (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosional yang menyenangkan dan mencintai.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2007) adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.Kepuasan kerja adalah suatu keadaan pegawai merasa puas terhadappekerjaannya.

Stres merupakan respon tubuh yang sifatnya nonspesifik setiap tuntutan beban dari atasan. Misalnya seorang pekerja yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan, jika seorang pegawai sanggup mengatasinya artinya tidak ada gangguan fungsi organ tubuh. Tetapi sebaliknya bila pegawai mengalami gangguan sehingga organ tubuh yang bersangkutan tidak berfungsi dengan baik dan akan mengalami stres kerja, Hawari (2013:7). Handoko (2008:200) Stres kerja adalah Kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dari kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugasnya.

Selanjutnya *research gap* tentang stres kerja terhadap kepuasan kerja diantaranya dilakukan oleh I Gede Putro Wibowo, Gede Riana dan Made Surya Putra (2015) bahwa variable stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan variable pengembangan karir dalam beberapa penelitian terdahulu ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti hasil penelitian oleh Vendriana Lisdiani (2017), Kurniawan (2015), dan Tilaar (2014). Berdasarkan *research gap* di atas dapat dijadikan suatu pemasalahan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini mengambil objek di PT.Bank Rakyat Indonesia,Tbk Kantor Cabang Palembang Rivai yang bergerak di bidang jasa industri perbankan. Oleh karena itu, penulis akan melihat apakah ada pengaruh melalui penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Relationship Manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai”.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian mengenai pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja *relationship manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai yang beralamat di Jl. Kapten. A. Rivai No.15 Kota Palembang. Hasil dari penelitian diharapkan menjadi masukan untuk PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Januari 2020.

Ruang lingkup penelitian ini adalah membahas tentang dua variabel, yaitu Stres Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2), dan satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) *relationship manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai.

Definisi operasional mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur dengan cara melihat pada dimensi (Indikator) dari suatu konsep atau variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu stres kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas pertama (X_1) , dan pengembangan karir sebagai variabel bebas kedua

(X_2), serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y). Pada penelitian ini hasil yang diperoleh merupakan jawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert yaitu data ordinal. Sehingga data dapat dikonversikan menjadi data interval agar bisa diolah. Menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2011:55) mengenai Method of Successive (MSI) adalah sebagai berikut: "*Method of Successive* (MSI) adalah metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval." Maka dari itu, dapat ditinjau bahwa MSI merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi interval.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Stress Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Cabang Utama BRI Palembang Rivai secara individual. Oleh karena itu uji t ini digunakan untuk menguji hipotesis Ha1, Ha2, danHa3. Langkah–langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis (Ha) Ha diterima: berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) secara parsial.
b. Menentukan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 Membandingkan t hitung dengan t tabel,. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka Ha diterima.
   1. Bila – t tabel < - t hitung dan t hitung < t tabel, variabel independen secara individu tak berpengaruh terhadap variabel dependen.
   2. Bila t hitung > t tabel dan –t hitung < -t tabel, variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Berdasarkan probabilitas

Ha akan diterima jika nilai probabilitasnya kurang dari 0,05 (α) d. Menentukan variabel independen mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Hubungan ini dapat dilihat dari koefisien regresinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bank Rakyat Indonesia (BRI**)** adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja tanggal 16 Desember 1895. Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden.

Visi Perusahaan

Menjadi The Most Valuable Bank di Asia Tenggara dan Home to the Best Talent.

Misi Perusahaan

1. Memberikan Yang Terbaik
2. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat
3. Menyediakan Pelayanan Yang Prima

Bekerja dengan Optimal dan Baik

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial (individu) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan tingkat signifikan masing-masing variabel independen, jika memiliki tingkat signifikan < α 0,05, maka variabel tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dari hasil pengolahan data dengan SPSS pada Tabel 1 dapat diketahui hasil Uji-t (Uji Parsial).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,543	2,782		4,148	,000		
	Stres Kerja	,338	,139	,315	2,431	,018	,722	1,385
	Pengembangan karir	,012	,118	,013	,103	,919	,844	1,185

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Diketahui jumlah sampel (n)= 128 dan jumlah variabel independen dan variabel dependen (k)= 2, maka diperoleh df= 126 (df = n–k) yang menunjukkan nilai t_{tabel} sebesar1,657 dengan probabilitas dua arah *(two-tailed)* 0,05. Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel nilai t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja adalah sebesar 2,431 dan t_{tabel} sebesar 1,657dengan α = 5% dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (2,431< 1,657), artinya Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tingkat pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja kurang dari 5% (0,018<0,050),Ha diterima dan Ho ditolak, bahwa Stres Kerja secara pasrial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai. Stess kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini bermakna bahwa stress kerja yang dialami oleh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai tidak dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima.

Berdasarkan tabel nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir adalah sebesar 0,103 dan t_{tabel} Sebesar 1,657 dengan α = 5% dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (0,103> 1,657) dan Tingkat pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja kurang dari 5% (0,919>0,050), artinya Ho diterima dan Ha ditolak, bahwa Pengembangan Karir secara pasrial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerjapada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres merupakan respon tubuh yang siafatnya nonspesifik setiap tuntutan beban dari atasan. Misalnya seorang pekerja yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan, jika seorang pegawai sanggup mengatasinya artinya tidak ada gangguan fungsi organ tubuh. Tetapi sebaliknya bila pegawai mengalami gangguan sehingga organ tubuh yang bersangkutan tidak berfungsi dengan baik dan akan mengalami stres kerja, Hawari (2013:7). Handoko (2008:200) Stres kerja adalah Kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dari kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugasnya. Pada distribusi frekuensi stres kerja dapat disimpulkan bahwa stres kerja dipengaruhi indikator gejala prilaku seperti seringnya menunda pekerjaan sehingga menjadi kesibukan di akhir bulan yaitu sebesar 46,8%.

Tingkat pengaruh signifikan variabel independen yaitu Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja kurang dari 5% (0,047≤0,050). Berdasarkan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu 5,217 ≥4,780 atau Sig. F ≤α yaitu 0,047≤ 0,050 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karir merupakan kata dari Bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Pengembangan karir adalah sebuah pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan.Pada distribusi frekuensi pengembangan karir diatas bahwa indikator yang sangat besar mempengaruhi pengembangan karir adalah tingkat kepuasan. Responden merasa puas dengan posisi atau jabatan yang dimiliki ini ditunjukkan dengan 70 responden atau 54,6% sangat setuju. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan hasil Koefisien regresi untuk variabel X_2 (Pengembangan Karir) sebesar 0.012 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Pengembangan Karir, maka akan menyebabkan penurunan nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,012.

Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang "Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus *Relationship Manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai" yaitu Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Uji t adalah Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tingkat pengaruh signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja bahwa Stres Kerja secara pasrial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai. Dan berdasarkan hasil pengujian, bahwa Pengembangan Karir secara pasrial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai.

DAFTAR PUSTAKA

Fadilah. 2010. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. Fakultas Ekonomi Universitas Diponogoro Semarang.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS.* Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Delapan Belas). Yogyakarta: BPFE.

Hawari, Dadang. 2011. *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Jakarta: Balai Penerbit FKUI

I Gede Putro Wibowo, Gede Riana dan Made Surya Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisis Universitas Udayana 4.02 (2015) : 125-145. ISSN 2337-3067

Khuzaeni, Idrus, Djumahir and Solimun. 2013. The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Volume 9, issue 2 (Mar. – Apr. 2013), Pp 49-54.

Kurniawan, Hendra dkk.2015.Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan

Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

Tilaar, H.A.R. 2014. *Pedagogik Kritis*. Jakarta : Rineka Cipta

Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.

Timangratuogi, W. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/Penjualan PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor*. Univeristas Indonesia.

Vendriana Lisdiani. 2017. pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada hotel grasia semarang). Universitas Diponegoro, Indonesia.