

PENGARUH JENJANG KARIER DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK BPR JATIM BANK UMKM JAWA TIMUR CABANG KEDIRI

Rima Dana Paramita¹, Sugiono², Hery Purnomo³

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Jl. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112

rimadana22@gmail.com

Informasi Artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022 Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

Abstract

The researcher analyzed the influence of career path variables and work stress variables on the performance satisfaction variable of BBPR Kediri employees. This study uses a descriptive quantitative approach, using primary data from the distribution of questionnaires. This study uses a saturated sample technique from a total of 32 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis using SPSS. The research findings found that there was an effect of career path on employee performance satisfaction, the influence of work stress on employee performance satisfaction and career path and work stress together gave a significant influence on employee performance satisfaction of BBPR Kediri

Keywords: Path, Career, Stress, Performance, Employee

Abstrak

Peneliti menganalisis terkait berpengaruhnya variabel jenjang karier dan variabel stres kerja pada variabel kepuasan kinerja karyawan BBPR Kediri. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif deskriptif, memakai data primer dari distribusi kuesioner. Penelitian ini memakai teknik sampel jenuh dari total 32 responden. Teknik analisis data memakai analisis regresi linier berganda dengan memakai SPSS. Temuan penelitian didapatkan adanya pengaruh jenjang karier terhadap kepuasan kinerja karyawan, terdapat pengaruh stres kerja pada kepuasan kinerja karyawan dan Jenjang karier dan stres kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan BBPR Kediri.

Kata Kunci: Jenjang, Karier, Stres, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah kemampuan perusahaan yang dibutuhkan guna untuk pengarahannya bisnis dalam pencapaian tujuannya [1]. Karyawan perusahaan berusaha keras dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka, kinerja pegawai yang baik memberikan harapan bagi pencapaian dan kepuasan organisasi, dan sebagai pegawai yang baik harus memenuhi tanggung jawab perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal. [2].

Kinerja karyawan ialah kualitas serta kuantitas pada suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan perusahaan yang dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sehubungan masih banyak karyawan yang kinerjanya rendah, juga harapan perusahaan belum terpenuhi. Dengan tersedianya jenjang karier, ada kemungkinan karyawan dapat mencapai kinerja yang prima dan optimal [3]. Jenjang karier sangat penting bagi karyawan, karena mereka dapat mengembangkan keterampilan dan minat serta memenuhi kebutuhan SDM mereka untuk pertumbuhan dan perkembangan pada perusahaan di masa depan [1]. Seiring berjalannya waktu, karyawan akan dapat menunjukkan kemajuan dan perkembangan status individu dalam tujuan visi misi perusahaan. Perusahaan membutuhkan jenjang karier yang baik guna membangun karier mereka. [4]

Kepuasan kinerja karyawan ialah sikap menyenangkan dan menyukai suatu pekerjaan yang mencerminkan semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kinerja tidak selalu menjadi tolak ukur motivasi yang kuat untuk sukses, karena karyawan yang puas akan pekerjaan mereka belum tentu juga prestasinya lebih baik dalam pekerjaan mereka [5]

Jenjang karier ialah pola pengalaman berdasarkan pekerjaan yang secara luas dapat di rinci dalam suatu situasi serangkaian posisi pekerjaan atau jabatan, tugas atau kegiatan pekerjaan, dan keputusan yang

ada kaitannya dengan pekerjaan baik pada masa lampau, sekarang dan masa yang mendatang seperti aspirasi pekerjaan, harapan, kebutuhan, nilai, dan rasa tentang pengalaman pekerjaan tertentu. Definisi karier tersebut meliputi elemen obyektif berkenaan dengan pemahaman pekerjaan atau posisi jabatan yang ditetapkan perusahaan, dan elemen subyektif menunjukkan pada kemampuan seseorang dalam mengelola karier dengan mengubah pekerjaan/jabatan atau mengubah harapan. Jenjang karier ialah suatu upaya formal yang terencana guna mencapai suatu kesepadanan keperluan karier pada seorang individu dengan tuntutan atau desakan pekerjaan dalam perusahaan. [6]

Stres ialah suatu perasaan ataupun kesehatan seseorang mengalami gangguan atau tekanan yang tidak menyenangkan, sehingga seseorang mengalami tuntutan eksternal dalam objek lingkungan yang berbahaya. Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pasti akan mengalami stres yang akan dapat memicu kinerja karyawan yang kurang baik [7]. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, memperbaiki sikap karyawan terhadap pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasar data yang peneliti dapatkan di perusahaan BBPR Kediri pada latar belakang masalah. Pada data yang didapatkan, data lembur menunjukkan jam lembur meningkat dari tahun 2018 ke tahun 2021. Jam lembur diketahui mengalami peningkatan dari 2018 ke 2021. Jumlah jam lembur pada tahun 2018 ialah 22, namun jumlah jam lembur pada tahun 2019 bertambah 23, dan jumlah jam lembur pada tahun 2020 bertambah 29 menjadi 31 pada tahun 2021. Hal ini berkaitan dengan data keuangan BBPR Jatim tahun 2018-2021, perusahaan melihat adanya permasalahan yang ditunjukkan dengan perubahan margin kotor dan laba tahunan (laba bersih 2018-2020). Di sisi lain, pada laba kotor tahun 2021, laba (laba bersih) laporan keuangan mengalami penurunan, dan data ini menunjukkan bahwa kinerja bisnis menurun setelah tahun 2018, terutama pada tahun 2021.

Selanjutnya, berdasarkan data dari BBPR Kediri menentukan bahwa jumlah pegawai yang tidak masuk kerja dalam empat tahun terakhir mengalami peningkatan jumlah pegawai yang tidak masuk kerja dalam empat tahun terakhir. Pada tahun 2018, jumlah karyawan yang tidak masuk kerja sebanyak delapan orang, namun pada tahun 2019 meningkat menjadi sebelas orang, dan dari tahun 2020 hingga tahun 2021 meningkat menjadi sembilan belas orang dan jumlah pegawai yang tidak masuk kerja meningkat menjadi dua orang. [8]

Peningkatan non-pekerja dapat disebabkan oleh beberapa masalah. Salah satunya ialah stres kerja akibat jam kerja yang berlebihan (lembur). Hal ini dapat disebabkan oleh jalur karier dan stres kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa jenjang karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menemukan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun sebaliknya tidak signifikan dalam penelitian Massie et al. (2015) Pengembangan karier ditemukan memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diselidiki oleh peneliti sebelumnya, Cristine Julvia (2016) dan Gladys C. Kumbuan, et al (2018), dan menemukan bahwa stres kerja memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan dan memiliki dampak yang signifikan. Saya mengerti. Sebaliknya penelitian Arfani, Moh Rizal and Luturlean, dan B. Saleh (2018) menyatakan bahwa stres kerja memiliki efek positif serta minor terhadap kinerja karyawan. Tamauka M Metal. (2015) Stres kerja berpengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini ialah guna mengetahui efek dari jenjang karier dan stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan BBPR Kediri, secara parsial dan secara bersama-sama.

METODE

Penelitian memiliki beberapa variabel, yakni variabel jenjang karier dan variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kinerja karyawan. Peneliti ini memakai suatu metode atau pendekatan yaitu kuantitatif. Populasi yang digunakan peneliti yaitu karyawan BBPR Kediri yang berjumlah 32 orang karyawan, sedangkan untuk sampelnya peneliti menggunakan sampling jenuh, yang mana semua anggota populasi juga dijadikan sampel. Hasil perolehan data yang disajikan peneliti yaitu menggunakan program software SPSS V 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas ini merupakan model regresi yang dimaksudkan guna menentukan apakah suku-suku independen dan/atau dependen terdistribusi normal atau tidak normal [9]. Uji normalitas dihitung memakai SPSS V 23 for Windows serta uji normal probability plot. Pedoman guna melakukan pengujian ini ialah bahwa data distribusi normal ketika uji normalitas berada di sekitar diagonal. Jika nilai-nilai dalam distribusi probabilitas normal keluar dari diagonal, maka data tidak normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,96198458
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,097
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS V 23 diolah.

Nilai Tolerance dan Variance Coefficient (VIF) menunjukkan apakah model regresi tersebut multikolinear.[10]. Oleh karena itu, $VIF = 1 / \text{toleransi}$, dapat dikatakan bahwa toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi, yang menunjukkan bahwa memiliki kolinieritas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang digunakan ialah guna nilai VIF yang lebih besar dari toleransi 0,10. Nilai P Value (Asym.Sig.) >0,05 disimpulkan data yang digunakan berkontribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Data

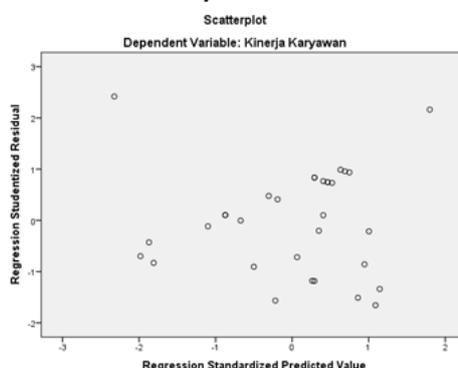
Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,928		
	Jenjang Karir	,445	,938	1,067
	Stres Kerja	-,045	,938	1,067

Sumber: Output SPSS V 23 diolah.

Hasil data menunjukkan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen (jenjang karier dan stres kerja), dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Varian tidak seragam, model penelitian yang baik tidak memiliki varians yang tidak merata. Uji tersebut memiliki tujuan, apakah model regresi mempunyai varians *residual* yang tidak menyenangkan untuk setiap pengamatan.

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas Data



Sumber: Output SPSS V 23 diolah.

Dapat dilihat gambar tersebut, scatterplot menunjukkan titik-titik yang membentuk pola jelas dan menyebar di atas serta sumbu Y berada di bawah angka 0, sehingga grafik sulit terbaca. Dan hasilnya tidak ada heterogenitas hamburan.

Regresi ialah metode yang dapat digunakan guna menguji hubungan fungsional antar variabel serta dinyatakan dalam bentuk matematis.[11]

Tabel 3. Hasil Uji Linier Berganda Data

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,928	5,681		2,100	,045
	JENJANG KARIR	,445	,167	,453	2,669	,012
	STRESKERJA	-,045	,157	-,049	-,287	,776

Sumber: Output SPSS V 23 diolah.

Berdasarkan perhitungan analisis koefisien regresi berganda diperoleh hasil $Y = 11,928 + 0,445X_1 - 0,04X_2$ menentukan jenjang karier serta beban kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan. Koefisien jenjang karier = 0,445 menunjukkan pengembangan karier semakin baik asumsi lain tetap berarti kinerja karyawan juga meningkat. Stres kerja = -0,045 menunjukkan stres kerja semakin naik berarti kinerja karyawan mengalami penurunan.

Saat R2 menurun, maka perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) menurun. Menentukan nilai koefisien determinasi, yang diwakili oleh nilai R2 yang dipasang. Persamaan koefisien determinasi.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Data (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,467 ^a	,218	,164	3,06242

Sumber: Output SPSS V 23 diolah.

Perhitungan dari rumus Koefisien Determinasi (R2) untuk jenjang karier (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kinerja karyawan menghasilkan nilai sebesar 21,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa jenjang karier (X1) dan stress kerja (X2) ialah 21,8% sedangkan sisa hasil yang bernilai 78,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terungkap dalam survey.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik Parsial Data (t-test)

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,928	5,681		2,100	,045
	jenjang karier	,445	,167	,453	2,669	,012
	stres kerja	-,045	,157	-,049	-,287	,776

Sumber: Output SPSS V 23 diolah.

Uji statistik parsial atau disebut dengan Uji t yang diperlukan guna menguji pengaruh variabel bebas (independen) yang berpengaruh signifikan secara parsial, atau juga pengaruh dari tidak memakainya variabel terikat (dependen). Untuk melakukan uji-t pada penelitian ini, penulis menggunakan tools berupa software SPSS V 23. Jika signifikansi t adalah 0,05 dalam t-tabel, maka hipotesis nol (H0) ialah *idiomatic* dan hipotesis alternatif diterima. Artinya terdapat pengaruh yang besar antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). jika t

memiliki signifikansi 0,05 t-hitung dalam t-tabel, maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) serta variabel terikat (Y).

Pengujian secara parsial pengaruh jenjang karier terhadap kepuasan kinerja karyawan menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2,669 dan tingkat signifikansi 0,012 (kurang dari) 0,05. Dengan demikian, jenjang karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan. Uji parsial pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan menghasilkan t-hitung -0,287 pada taraf signifikansi 0,776 (lebih besar dari 0,05). Oleh karena itu, jenjang karier berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan

Tabel 6. Hasil Uji Statistik Simultan Data (F-test)

ANOVA ^a						
		Sum of				
Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,901	2	37,951	4,047	,028 ^b
	Residual	271,974	29	9,378		
	Total	347,875	31			

Sumber: Output SPSS V 23 diolah.

Uji statistik simultan (uji F). Menurut Ghazali (2013:98), uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan pada variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 0,05. Seperti halnya uji-t sebelumnya, penulis melakukan uji-F pada penelitian ini menggunakan tools dalam format *software* SPSS V 23. Dapat dilihat di data tabel bahwa nilai F tabel 0,07 > 3,29. Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima. Artinya, jenjang karier (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, peneliti menyimpulkan dengan menggunakan beberapa data linier bahwa jenjang karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan BBPR Kediri. Oleh karena itu, mendukung hipotesis pertama mengenai pengaruh jenjang karier terhadap kepuasan kinerja karyawan maka dikatakan hipotesis diterima.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan BBPR Kediri. Oleh karena itu, mendukung hipotesis kedua yaitu pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan, maka dikatakan hipotesis diterima. Jenjang karier dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan BBPR Kediri. Oleh karena itu, mendukung hipotesis ketiga yang secara umum berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan, maka dikatakan hipotesis diterima.

Manajemen perusahaan diharapkan dapat menangani dan menyediakan jam kerja dengan baik yang sesuai aturan sehingga karyawan perusahaan memiliki jenjang karier yang jelas dan berdampak positif bagi dirinya dan perusahaan. Sementara penelitian ini hanya berdampak kecil pada kepuasan kinerja karyawan, namun penelitian lainnya mencari variabel yang memiliki dampak lebih besar pada kepuasan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1st ed. Bandung: Media Sains Indonesia, Bandung; 2022.
- [2] Marnis & Priyono. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- [3] Ananda RRA, Purnomo H, Soejoko DKH. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. Akunt., vol. 6 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri; 2021, p. 317–24.
- [4] Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2017.
- [5] Sakarya. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

- Riau) 2018;7:44–68.
- [6] Aslihah noor aini. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari'Ah Binama Semarang. 2015.
- [7] Cookson MD, Stirk PMR. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi PT. ARNOTT'S Indonesia 2019.
- [8] Bank BPR Jatim. Profil Bank BPR Jatim 2022.
- [9] Prasetyo1) IDKRA. PENGARUH STRESS KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN BANK JATIM SURABAYA 2018.
- [10] Amrianah H. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja J* 2019;2:13–34.
- [11] Heikal M. Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *E-Mabis J Ekon Manaj Dan Bisnis* 2017;17:27–42. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v17i1.53>.