

ANALISIS STRES, FASILITAS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA PARE

Dwi Argo Oktaviadi

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

dwiargooktaviadi@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 06/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

The purpose of this study is to determine partially and simultaneously the significant effect of stress, work facilities and career development on job satisfaction of PT Pos Indonesia Pare employees. This study uses a quantitative approach. The technique used in this study is causal associative research with a sampling technique with a saturated sample (census) by taking the entire population as a sample. The sample in this study were 42 employees of PT Pos Indonesia Pare. The data was collected and then processed using multiple linear regression analysis techniques and hypothesis testing using the t test (partially) and f test (simultaneously). This study shows that work stress partially does not significantly influence the job satisfaction of PT Pos Indonesia Pare employees. Work facilities and career development partially have a significant effect on job satisfaction of PT Pos Indonesia Pare employees. Job stress, work facilities, and career development simultaneously have a significant effect on job satisfaction of PT Pos Indonesia Pare employees.

Keywords: Stress, Facilities, Career Development, Work Satisfaction

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh yang signifikan stres, fasilitas kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Pare. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian asosiatif kausal dengan teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh (sensus) dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 42 orang karyawan PT Pos Indonesia Pare. Data dikumpulkan kemudian diolah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t (secara parsial) dan uji f (secara simultan). Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Pare. Fasilitas kerja dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Pare. Stres kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Pare.

Kata Kunci: Stres, Fasilitas, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu melakukan pengembangan agar dapat bersaing dengan para kompetitornya. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan bagian yang paling penting dalam setiap perusahaan, pemanfaatan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci keberhasilan. harus diakui sumber daya manusia merupakan faktor yang penting untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut. perusahaan dapat mencapai aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan didukung adanya manajemen dan pengelolaan yang baik terutama dalam sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, dan menjalankan sebuah system yang ada dalam sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja ialah bentuk kepercayaan yang dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal pada perusahaan tersebut [1]. Kepuasan kerja merupakan hasil penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaan atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu seseorang dalam menentukan sejauh mana ia suka dengan pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas maka juga akan meningkatkan kinerja mereka dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan puas atas rasa pencapaian yang diperoleh seseorang nencapai nilai pekerjaannya [2]. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan suka dengan pekerjaan yang menantang, bertanggung jawab, serta memiliki kemampuan serta keahlian dengan di imbangi dengan gaji yang tinggi maka hal tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja Sebaliknya, karyawan dilevel bawah dengan tingkat Pendidikan yang tinggi dari karyawan yang

selevelnya dengan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka akan menumbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Stres kerja terjadi karena beban kerja yang di alami oleh karyawan tersebut yang mengakibatkan karyawan harus bekerja lebih cepat, tepat dan efisien dengan ritme kerja yang semakin tinggi sehingga menimbulkan kelelahan secara fisik maupun psikologis. Serta beban kerja yang tinggi dan target yang harus dicapai juga menimbulkan stres kerja yang mengakibatkan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan. Stres kerja akan berdampak kepada hal negative seperti penurunan kinerja, untuk itu sebaiknya beban kerja yang berlebihan dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya [3]. Stres kerja muncul karena adanya Ketidakpuasan kerja yang merupakan perasaan tidak senang atau karyawan merasa tidak seimbang antara yang ia kerjakan dengan apa yang ia dapatkan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kirana & Herawati menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. itu berarti stres kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan [4]. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Renaldo yang menunjukkan bahwa pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja mitra Gojek adalah stres kerja tidak menunjukkan hasil yang signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja [5].

Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai, seorang pegawai juga harus dapat mengoprasikan dan memanfaatkan fasilitas yang ada terutama fasilitas yang ada. Adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas Kerja adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. fasilitas kerja merupakan suatu sarana pendukung dalam mendukung aktivitas perusahaan dalam bentuk fisik dan gunakan dalam operasional perusahaan dan menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan [6]. Fasilitas kerja merupakan hal yang paling vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kepuasan kerjanya serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendry bahwa Fasilitas Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja [7]. Dipura & Suryadi juga mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan itu artinya semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja yang didapatkan oleh karyawan maka akan meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya jika fasilitas kerja yang didapatkan karyawan rendah maka akan rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut [8].

Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui Pendidikan dan pelatihan [9]. Karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan yang memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Dengan anggapan bahwa sumber daya manusia adalah asset yang berharga bagi perusahaan, maka perusahaan wajib mengembangkan potensi karyawan melalui pengembangan karir. Sumber daya manusia harus terus dikembangkan jika organisasi ingin terus eksis didunia usaha yang selalu mengalami perubahan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menciptakan rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia secara internal yang dilakukan dengan baik akan memberikan hasil yang baik pula daripada harus melakukan perekrutan dari luar yang mungkin dilakukan dengan terburu-buru. Karyawan menginginkan karir mereka menanjak terus dengan pesat, penghasilan makin besar, serta kedudukan sosio ekonomis makin tinggi batin akan merasa puas karena berhasil mewujudkan jati diri. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suciani yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan perusahaan akan berdampak terhadap meningkatnya skil dan kemampuan karyawan tersebut [10].

PT Pos Indonesia pare dipilih oleh penulis sebagai objek penelitian. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada perusahaan, penulis menemukan fenomena masalah-masalah yang terjadi pada PT Pos Indonesia kantor cabang pare. Masalah yang penulis temukan diantaranya ialah beban kerja yang terlalu tinggi dengan banyaknya barang dan surat yang datang tentunya akan membuat karyawan mengalami stres kerja. Beban kerja yang ditanggung karyawan sangat berat tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan mengalami stres kerja. Fasilitas kerja juga berperan untuk meningkatkan kepuasan

kerja pada karyawan. Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Fasilitas kerja yang memadai juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan hasilnya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Selain itu perusahaan harus juga memberikan penghargaan tidak hanya sebatas dengan gaji pokok dan tunjangan saja tetapi dengan terus melakukan Pengembangan Karir serta pelatihan-pelatihan kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat terus berkembang dan merasa puas dengan pekerjaannya. Tujuan dari pengembangan karir ialah untuk meningkatkan skill dan kemampuan karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ANALISIS STRES, FASILITAS KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA PARE.

METODE

Penelitian ini menggunakan ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. yaitu jenis penelitian yang menggunakan angka sebagai acuan penelitian. Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan yang bersifat deduktif secara sistematis dan logis dengan metode pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner. teknik yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik penelitian asosiatif kausal. teknik penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini akan menjelaskan antara variabel bebas yang mempengaruhi variabel yang dipengaruhi yaitu variabel terikat. Pada Penelitian ini akan Menganalisis Pengaruh Stres kerja, Fasilitas kerja, dan Pengembangan Karir (independent) terhadap kepuasan kerja (dependent) Karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan sampel jenuh (sensus) yang artinya peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 42 orang karyawan PT Pos Indonesia Pare. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian diolah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t (secara parsial) dan uji f (secara simultan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Instrument Penelitian

Tabel 1. Skala likert

No	Pernyataan	skor
1	Sangat setuju (ss)	5
2	Setuju (s)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (Ts)	2
5	Sangat tidak setuju (Sts)	1

Sumber : data primer diolah 2023

Uji Validitas

Tabel 2. Uji validitas

Variabel	N item	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
Stres kerja	X1.1	0,734	0,304	valid
	X1.2	0,716	0,304	valid
	X1.3	0,734	0,304	valid
	X1.4	0,666	0,304	valid
	X1.5	0,645	0,304	valid
	X1.6	0,373	0,304	valid
	X1.7	0,594	0,304	valid
	X1.8	0,407	0,304	valid
Fasilitas kerja	X2.1	0,329	0,304	valid
	X2.2	0,555	0,304	valid
	X2.3	0,670	0,304	valid
	X2.4	0,560	0,304	valid
	X2.5	0,791	0,304	valid

Variabel	N item	R _{hitung}	R _{tabel}	keterangan
Pengembangan karir	X2.6	0,436	0,304	valid
	X2.7	0,655	0,304	valid
	X2.8	0,593	0,304	valid
	X3.1	0,624	0,304	valid
	X3.2	0,357	0,304	valid
	X3.3	0,586	0,304	valid
	X3.4	0,429	0,304	valid
	X4.5	0,520	0,304	valid
	X3.6	0,473	0,304	valid
	X3.7	0,518	0,304	valid
Kepuasan kerja	X3.8	0,564	0,304	valid
	Y.1	0,399	0,304	valid
	Y.2	0,414	0,304	valid
	Y.3	0,771	0,304	valid
	Y.4	0,629	0,304	valid
	Y.5	0,756	0,304	valid
	Y.6	0,650	0,304	valid
	Y.7	0,586	0,304	valid
Y.8	0,714	0,304	valid	

Sumber : data primer diolah 2023

Uji validitas tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R hitung dari variabel stres kerja, fasilitas kerja, pengembangan karir serta kepuasan kerja lebih besar daripada R tabel. Dengan demikian indikator dari masing-masing variabel tersebut diatas dinyatakan valid.

Uji reliabilitas

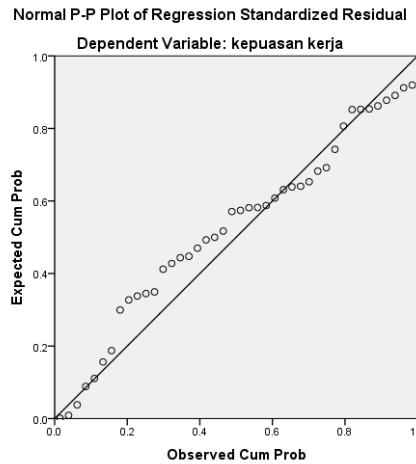
Tabel 3. Uji reliabilitas

Variabel	N item	standart reliabilitas	Nilai Cronbatc,h Alpha	Keterangan
Stres kerja	8	0,60	0,771	reliabel
Fasilitas kerja	8	0,60	0,557	reliabel
Pengembangan karir	8	0,60	0,475	reliabel
Kepuasan kerja	8	0,60	0,698	reliabel

Sumber: output spss 26

Uji reliabilitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbatch Alpha dari variabel stres kerja, fasilitas kerja, pengembangan karir serta kepuasan kerja lebih besar daripada nilai standart realibilitas 0,60. Dengan demikian indikator dari masing- masing variabel tersebut diatas dinyatakan realialiabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji normalis



Sumber : output spss 26

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa hasil curva normal P-Plot terlihat bahwasannya titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah terdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalis.

Uji multikoleniaritas

Tabel 4. Uji multikoleniaritas

Variabel	tolerance	Nilai VIF
Stres kerja	0,876	1.142
Fasilitas kerja	0,711	1.407
Pengembangan karir	0,688	1.454

Sumber: output spss 26

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel bebas stres kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan karir memiliki nilai VIF lebih rendah daripada batas maksimum 10. Dan nilai tolerance lebih tinggi dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikoleniaritas.

Uji autokorelasi

Tabel 5. Uji autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.427	1.876	1.678

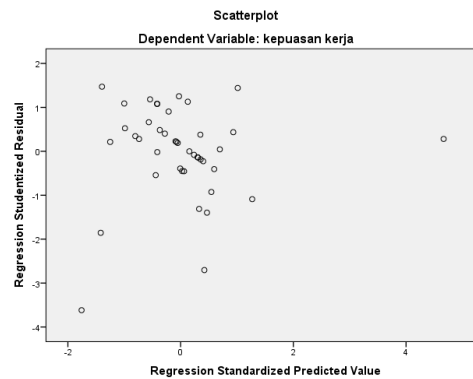
a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Stres kerja, Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: output spss 26

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai DW didapat sebesar 1.678. sehingga nilai D-W berada diantara nilai 1 sampai 3. Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala autokorelasi pada penelitian ini

Uji heteroskedastisitas



Sumber : output spss 26

Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas pada titik-titik tersebut. Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal tersebut menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas yang bermakna variabel-variabel dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Regresi linier berganda

Tabel 6. Analisis regresi linier berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.934	6.101		.645	.523
	Stres kerja	-.038	.080	-.060	-.476	.637
	Fasilitas kerja	.331	.151	.308	2.196	.034
	pengembangan karir	.578	.185	.446	3.127	.003

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: output spss 26

Dari tabel diatas, maka dapat dilihat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 3,934 - 0,038X_1 + 0,331X_2 + 0,578X_3 + e$$

Yang artinya :

a = 3.934 : artinya, variabel stres kerja (X1) fasilitas kerja (X2), Pengembangan karir (X3) memiliki pengaruh yang positif atau 0 persen maka variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai sebesar 3.924

bX1 = -0.038: artinya, variabel stres kerja (X1) memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik. Yaitu jika mengalami kenaikan 1 (satuan) maka sebaliknya kepuasan kerja karyawan menurun sebesar 0.038

bX2 = 0.331: artinya, variabel Fasilitas kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif. Yaitu jika mengalami kenaikan 1 (satuan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.331

bX3 = 0.578. : artinya, variabel pengembangan karir (X3) memiliki pengaruh yang positif. Yaitu jika mengalami kenaikan 1 (satuan) maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0. 578

koefisien determinasi R²

Tabel 7. koefisien determinasi R²
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685 ^a	.469	.427	1.876	1.678

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Stres kerja, Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

sumber:output spss 26

dari tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,469 atau 46%. sedangkan sisanya 54% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis

Uji t

Tabel 8. uji t
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	sig
1	(Constant)	3.934	6.101		.645	.523
	Stres kerja	-.038	.080	-.060	-.476	.637
	Fasilitas kerja	.331	.151	.308	2.196	.034
	pengembangan karir	.578	.185	.446	3.127	.003

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

sumber:output spss 26

Dari tabel uji t dapat dilihat bahwa variabel stres kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,637 > 0,05$. variabel fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Variabel pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$.

Uji F

Tabel 9. uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	118.329	3	39.443	11.203	.000 ^b
	Residual	133.790	38	3.521		
	Total	252.119	41			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Stres kerja, Fasilitas kerja

Sumber:output spss 26

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang artinya Stres kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa variabel Stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Stres yang bersifat positif akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih maksimal untuk mendapatkan bonus kerja yang lebih banyak dari atasan. dengan adanya target dan beban kerja yang tinggi pada karyawan PT Pos Indonesia kantor Cabang Pare maka karyawan justru lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan demi .mendapatkan bonus beserta upah yang tinggi.

Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja

hasil pengujian hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Itu artinya semakin tinggi atau berkualitas fasilitas kerja yang didapatkan oleh karyawan maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut dan sebaliknya jika fasilitas kerja yang didapatkan karyawan rendah maka akan rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

hasil pengujian hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Itu artinya, dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan perusahaan akan berdampak terhadap meningkatnya kemampuan karyawan. Pengembangan karir merupakan suatu proses meningkatkan potensi diri yang ditempuh karyawan untuk mewujudkan perencanaan karir individunya. Jika potensi dalam diri karyawan meningkat tentu akan berdampak pada meningkatnya kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut yang akan membuat perusahaan terus[5] berkembang.

Pengaruh stres kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

hasil pengujian hipotesis keempat yang diajukan menyatakan bahwa variabel stres kerja, fasilitas kerja, pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut terbukti dari hasil kuesioner yang telah dikumpulkan. Responden menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar sesama karyawan, gaji yang diterima, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Pare. fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Pare. Pengembangan karir secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Pare. stres kerja, fasilitas kerja, pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Pare.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat di sampaikan implikasi teoritis bahwa stres kerja ialah keadaan yang bersifat internal yang biasa disebabkan oleh tuntutan fisik atau lingkungan serta situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga dapat didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal seseorang yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas kemampuannya. stres kerja pada dasarnya ialah kondisi ketegangan seseorang yang berkaitan dengan emosi ,cara berfikir, kondisi tubuh dan juga mental seseorang yang dimana ia tertekan dalam melaksanakan tuntutan lingkungan. Stres yang mendalam dapat mengancam kemampuan seseorang menghadapi lingkungan sekitarnya. Stres kerja juga mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu atau organisasi yang mempengaruhi fisik,psikologis, serta perilaku karyawan. Namun stres kerja yang bersifat positif akan berdampak baik untuk memotivasi diri untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas kerja. Stres dapat berpotensi mendorong dan mengganggu proses pekerjaan tergantung seberapa besar tingkatan stres yang dialami seseorang atau karyawan. Fasilitas kerja ialah sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan yang dapat digunakan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang pimpinan perusahaan.

Fasilitas ialah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan untuk kepentingan serta kegiatan operasional perusahaan. Fasilitas kerja memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif

permanen dan memberikan manfaat kegunaan untuk jangka waktu yang relative lama. Fasilitas kerja menjadi sangat penting bagi perusahaan karena dapat menunjang kinerja para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap dan memadai maka akan membuat pegawai tersebut merasa nyaman dalam bekerja dan juga akan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerjanya. Dengan demikian ia bisa dengan mudah menyelesaikan persoalan yang timbul didalam diri perusahaan serta dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik. pengembangan karir dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kegiatan yang memuaskan dirinya sebagai manusia, mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, dan memuaskan karyawan dari pendapatan meningkat. Pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada, setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan itu sendiri di mana pun dan kapan pun. setiap karyawan harus memiliki perencanaan karir dalam organisasi dan perusahaan bertugas memberikan bantuan berupa program-program yang dapat menunjang pengembangan karir agar karyawan yang potensial akan mencapai jenjang karir yang baik sejalan dengan tujuan perusahaan.

Sementara itu, kepuasan kerja ialah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas, ataupun perasaan tidak puas. Kepuasan kerja dapat diukur dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Karyawan yang mendapatkan gaji yang lebih besar daripada yang diharapkan akan merasa puas, sebaliknya, jika gaji yang diterima karyawan lebih rendah dari yang diharapkan maka akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas.

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan berdasarkan hasil temuan yang ada ialah diharapkan dapat memberi informasi dan memberikan masukan pada PT Pos Indonesia Pare terutama yang berkaitan dengan stres kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan karir. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dan lebih menitik beratkan pada stres kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan karir. Dengan tingkat stres kerja yang dapat terkontrol pada batas wajar, fasilitas kerja yang didapat memadai, dan proses pengembangan karir yang baik pula maka karyawan akan semakin nyaman dalam bekerja pada PT Pos Indonesia kantor cabang Pare. Jika karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja, tentunya akan meningkatkan kinerja mereka sehingga berdampak pada proses keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Hal tersebut diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan serta menentukan kebijakan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Z. Alboneh, "Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Super Dazzel Cabang Yogyakarta" vol. 2, no. 2, pp. 436–454, 2022.
- [2] U. A. Saefullah, "Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan," vol. 6, no. 2, 2022.
- [3] S. Murniyati, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Nusantara Card Semesta Medan," *J. Ilmu Manaj. Dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 14–19, 2020.
- [4] D. Rudianto, "Pengaruh Fasilitas, Lingkungan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja," *Univ. Muhammadiyah Magelang*, pp. 1–60, 2019.
- [5] P. Motivasi, B. Organisasi, and D. A. N. S. Kerja, "Pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra gojek," vol. 04, no. 04, pp. 947–954, 2022.
- [6] Sholikhah "Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bang Swasta Di Jakarta," vol. 3, no. 2, pp. 327–339, 2022.
- [7] R. S. M. Hendry "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara.," vol. 6, no. 1, 2018.
- [8] P. S. Manajemen and F. Ekonomi, "Jurnal Manajemen Diversifikasi Jurnal Manajemen Diversifikasi," vol. 2, no. 1, pp. 231–238, 2022.
- [9] P. Pengembangan, K. Dan, M. Kerja, T. Kepuasan, K. Karyawan, and W. Motivation, "Jurnal ilmiah manajemen & bisnis," vol. 18, no. 1, pp. 9–15, 2017.
- [10] E. Suwasono, "Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan kud karya bhakti ngancar kediri," vol. 2, no. 4, pp. 1–13, 2022.