

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

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

DWI ARGO OKTAVIADI

NPM : 19.1.02.02.0046

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh:

DWI ARGO OKTAVIADI

Npm: 19.1.02.02.0046

Judul :

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

Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 11 Juli 2023

Pembimbing I



CS Dipindai dengan CamScanner

Ismayantika Dyah P., M.B.A
NIDN. 0706108902

Pembimbing II



CS Dipindai dengan CamScanner

Dyah Ayu Paramitha, M.Ak
NIDN. 0728068702

Skripsi oleh:

DWI ARGO OKTAVIADI

Npm: 19.1.02.02.0046

Judul :

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

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal : 21 Juli 2023

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

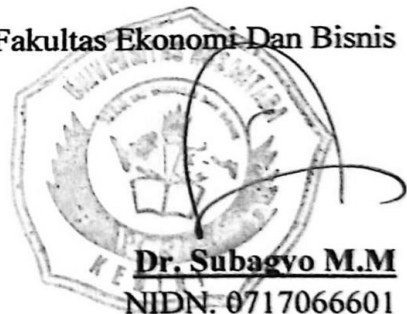
Panitia penguji:

1. Ketua : Ismayantika Dyah P., M.B.A
2. Penguji I : Ema Nurzainul Hakimah M.M
3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha M. Ak



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Subagyo M.M
NIDN: 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Dwi Argo Oktaviadi

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat/Tgl. Lahir : Keritang/ 13 Oktober 2001

Npm : 19.1.02.02.0046

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 2 Juli 2023

Yang menyatakan



Dwi Argo Oktaviadi
NPM:19.1.02.02.0046

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Sedikit berbeda lebih baik daripada sedikit lebih baik"

Pandji pragiwaksono

*"Allah akan wujudkan sesuatu yang mustahil dengan cara yang lebih mustahil
lagi jadi tenang saja"*

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua orang tuaku tercinta. Mulai dari dukungan doa, materi, semangat, Karena tanpa doa dan dukungan mereka saya tidak mungkin bisa sampai sejauh ini.

Kepada teman-teman seperjuangan yang selalu membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan karya tulis ini

ABSTRAK

Dwi Argo Oktaviadi: Analisis Stres Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci : *kepuasan kerja, stres kerja, fasilitas kerja, pengembangan karir*

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa kepuasan kerja karyawan sangatlah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang baik maka karyawan atau pegawai akan nyaman dalam bekerja dalam perusahaan. Perasaan aman dan nyaman tersebut juga tentunya akan berdampak terhadap kinerja. Jika kinerja karyawan baik maka akan membuat perusahaan lebih berkembang dan dapat bersaing.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah stres kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare. Apakah stres kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan teknik yang digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian asosiatif kausal dengan Teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh (sensus) yang berarti mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 42 orang karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare. Pengangumpulan data menggunakan kuesioner kemudian dioalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji t (secara parsial) dan uji F (secara simultan).

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare. Fasilitas kerja dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare. Stres kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah yang dilimpahkan-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ANALISIS STRES KERJA, FASILITAS KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KANTOR CABANG PARE. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dalam penyusunan Skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan bimbingan serta pengarahan dari berbagai pihak, peneliti tidak dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Tuhan yang Maha Esa karena berkat izin dan karunianya peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini tanpa halangan apapun.
2. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Bapak Dr. Subagyo, M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ibu Restin Meilina, M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Ibu Ismayantika Dyah P., M.B.A selaku Dosen pembimbing 1 Skripsi yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga

skripsi ini selesai dengan baik.

6. Ibu Dyah Ayu Paramitha, M.Ak selaku Dosen pembimbing 2 skripsi yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Seluruh karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk diteliti sebagai objek penelitian.
9. Orang tua dan keluarga tercinta terimakasih atas doa, dukungan dan segalapengorbanannya.
10. Semua rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada umumnya, Program Studi Manajemen pada Khususnya.
11. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 2 juli _2023



DWI ARGO OKTAVIADI

NPM. 19.1.02.02.0046

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 :PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II :KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Kepuasan Kerja.....	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
c. Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja.....	12

2.	Stres Kerja.....	15
a.	Pengertian Stres Kerja.....	15
b.	Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	16
c.	Gejala-Gejala Stres Ditempat Kerja.....	17
3.	Fasilitas Kerja.....	17
a.	Pengertian Fasilitas Kerja.....	17
b.	Bentuk-Bentuk Fasilitas Kerja.....	19
c.	Indikator Fasilitas Kerja.....	20
4.	Pengembangan Karir.....	22
a.	Pengertian Pengembangan Karir.....	22
b.	Tujuan Pengembangan Karir.....	24
c.	Faktor Penentu Karir Karyawan.....	24
d.	Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir.....	25
B.	Kajian Penelitian Terdahulu.....	27
C.	Kerangka Berpikir.....	29
D.	Kerangka Konseptual.....	33
E.	Hipotesis.....	34

BAB III : METODE PENELITIAN.....35

A.	Variabel Penelitian.....	35
1.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
2.	Definisi Oprasional Variabel.....	36
B.	Pendekatan Dan Teknik Penelitian.....	40
1.	Pendekatan Penelitian.....	40
2.	Teknik Penelitian.....	41
C.	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	41
1.	Tempat Penelitian.....	41
2.	Waktu Penelitian.....	41
D.	Populasi Dan Sampel.....	42

1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	43
E. Instrumen Penelitian.....	43
1. Pennembangan Isntrumen.....	43
2. Validitas Dan Reliabilitas Instrument.....	47
F. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
1. Sumber Data.....	49
2. Teknik Pengumpulan Data.....	50
G. Teknik Analisis Data.....	51
1. Analisis Deskriptif.....	52
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4. Analisis Koefisien Determinasi R^2	56
5. Uji Hipotesis.....	57

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....60

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
1. Sejarah PT Pos Indonesia Pare.....	60
2. Visi Dan Misi PT Pos Indonesia Pare.....	61
3. Struktur Organisasi PT Pos Indonesia Pare.....	63
B. Karakteristik Responden.....	64
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
D. Analisis Data.....	74
1. Uji Asumsi Klasik.....	74
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
3. Analisis Koefisien Determinasi R^2	79

4. Uji Hipotesis.....	80
E. Pembahasan.....	83
BAB V :SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN.....	88
A. Simpulan.....	89
B. Implikasi.....	89
C. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91

DAFTAR TABEL

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
3.1 Skala Likert.....	44
3.2 Kisi-Kisi Pernyataan Kuesioner.....	44
3.3 Uji Validitas Instrument Penelitian.....	47
3.4 Uji Reliabilitas Instrument Penelitian.....	49
3.5 Autokorelasi <i>Durbin Watson</i>	54
4.1 Jenis Kelamin Responden.....	64
4.2 Usia Responden.....	65
4.3 Pendidikan Responden.....	65
4.4 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	66
4.5 Deskripsi Variabel Fasilitas Kerja.....	68
4.6 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir.....	70
4.7 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	71
4.8 Uji Multikoleniaritas.....	75
4.9 Uji Auto Korelasi.....	76
4.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
4.11 Analisis Koefisien Determinasi.....	79
4.12 Uji t.....	80
4.13 Uji F.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	63
Gambar 4.2 Uji Normalis Normal Probability Plot.....	74
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Ijin Penelitian	95
Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian.....	96
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 4 Tabulasi Data.....	101
Lampiran 5 Uji Validitas Dan Reliabilitas	106
Lampiran 6 Analisis Data.....	110
Lampiran 7 Berita Acara Bimbingan.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. Karena harus diakui sumber daya manusia merupakan faktor yang penting untuk pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia pada hakekatnya berfungsi sebagai penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu 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. Jika suatu organisasi telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dan hasil yang akan di capai perusahaan nantinya.

Dalam mencapai tujuannya perusahaan juga tidak terlepas dari berbagai macam permasalahan baik dari luar maupun dari dalam perusahaan yang dapat menghambat kinerja karyawan itu sendiri. Sumber daya yang dimiliki perusahaan juga terbatas. Maka perusahaan juga dituntut untuk

mampu memberdayakan dan mngoptimalkan potensi yang ada guna mencapai tujuan serta keberlangsungan hidupnya. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atas rasa pencapaian yang diperoleh seseorang nencapai nilai pekerjaanya. 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 pekerjaanya. Jika karyawan merasa puas maka juga akan meningkatkan kinerja mereka dalam suatu perusahaan. Menurut Afandi (2016) Kepuasan kerja ialah bentuk kepercayaan yang dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal pada perusahaan tersebut.

Kompetensi dan persaingan yang semakin ketat menuntut manusia untuk memiliki tingkat Pendidikan yang baik dan berkualitas. 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 menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Ketidakpuasan kerja merupakan perasaan tidak senang atau

karyawan merasa tidak seimbang antara yang ia kerjakan dengan apa yang ia dapatkan. Timbulnya rasa tidak puas tersebut dapat menimbulkan rasa stres kerja pada karyawan. Stres kerja juga 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.

Menurut Nuraeni, (2022) seseorang yang mengalami 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. stres merupakan suatu respon adaptif terhadap situasi yang dapat mengancam Kesehatan seseorang.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murniyati (2020) yang berjudul pengaruh stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta Medan. Yang mengatakan bahwa hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan konteksnya kuat dan terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kirana & Herawati (2022) yang berjudul Analisis Pengaruh Stres kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Natural Nusantara. Dan hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja . itu berarti stres kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Renaldo (2022) yang menunjukkan bahwa pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja mitra Gojek adalah stres kerja tidak menunjukkan hasil yang signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres yang bersifat positif akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih maksimal untuk mendapatkan bonus kerja yang lebih banyak dari atasan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian ini dimana kenyataan yang terjadi dilapangan ialah 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.

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 (Pratiwi, 2019). Untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai, seorang pegawai juga harus dapat mengoprasikan dan memanfaatkan fasilitas yang ada terutama fasilitas yang ada pada PT Pos Indonesia kantor cabang Pare. Menurut Asnawi (2019) fasilitas kerja merupakan suatu sarana pendukung dalam mendukung aktivitas perusahaan dalam bentuk fisik dan di gunakan dalam oprasional perusahaan serta menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Adanya fasilitas yang disediakan

oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. fasilitas kerja adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fasilitas kerja merupakan faktor-faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja yang mana 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.

Sejalan dengan itu, Penelitian yang dilakukan oleh Dipura (2022) yang mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Multi Mart 41 Batanghari. 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.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah Pengembangan Karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat menciptakan rasa percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwasono (2022) 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.

Menurut Suwartiningsih (2019) mendefinisikan bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui Pendidikan dan pelatihan. 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 aset 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.

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 akan merasa puas karena berhasil mewujudkan jati diri. Akan tetapi banyak karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaan jika tidak ada perhatian dari manajemen untuk memajukan karir yang pantas.

PT Pos Indonesia kantor cabang 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 seperti banyaknya paket dan surat yang selalu ramai. Dengan tuntutan tugas tersebut 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 KERJA, FASILITAS KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KANTOR CABANG PARE”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Beban kerja yang terlalu berat sehingga mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja.
2. Fasilitas kerja merupakan faktor penting untuk mendorong kepuasan kerja karyawan.
3. Kurangnya pengembangan karir pada karyawan sehingga membuat karyawan tidak memahami prosedur perusahaan serta menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.
4. Rendahnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan yang terlihat dari tidak loyalnya karyawan dan kurangnya komunikasi antar divisi.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan mengingat permasalahan yang berkaitan dengan perusahaan yang sangat luas. Agar penulis lebih fokus pada topik dan tidak melebar dari pembahasan, maka penulis hanya sebatas akan melakukan pembahasan sebagai berikut:

1. Variabel penelitian ini hanya akan berfokus pada stres kerja, fasilitas kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare.
2. Penelitian dilaksanakan pada PT Pos Indonesia kantor Cabang Pare pada tahun 2023

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah yang ditemukan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare?
2. Apakah fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare?
3. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare?
4. Apakah stres kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare

4. Untuk mengetahui apakah secara Bersama-sama stres kerja, fasilitas kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Cabang Pare.

F. Manfaat Penelitian

Adapaun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan mengenai tingkat stres kerja karyawan, fasilitas kerja, dan pengembangan karir karyawan. Serta memberikan masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini akan menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak yang hendak melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Noor. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus*. Jepara : UNISNU PRESS
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi , Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(September), 273–282.
- Asnawi, Anggraini, Melan. 2019. *Kinerja Karyawan P erseoran Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Faslitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. Cetakan Pertama. Gorontalo: CV. Athra Samudra
- Dipura, Suryadi. (2022) *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan,Faslitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Multi Mart 41 Batanghari)* Vol 2 No 1
- Ghozali, Imam 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS 21*. Edisi 7, penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamali, Yusuf, Arif. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tiga. Yogyakarta: CAPS (center for academic publishing service)
- Hendry, Marto, Saul, Raja (2018) *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhan Batu Utara*
- Herawati, Jajuk, Maha, Kirana, Kabal, Anfal. (2022) *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta*. Vol 16 No 1
- Hidayat Farid, Suwardi, Akyuwen Roberto . (2022), 7(2). *Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara*
- Irawan, Y. Y. (2020). Yolanda Yosephine Irawan 1 , Mori Agustina br Perangin-angin 2 1., 5(2), 103–113.
- Kerja, P. D., Kerja, F., Kerja, P., Kinerja, T., & Ud, K. (2022). *Pengaruh disiplin*

kerja, fasilitas kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ud. indonesia makmur kediri.

- Kompetensi, P., Karir, P., Kerja, M., Kepuasan, T., Pegawai, K., Air, P., Tegal, K. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal*, 4(4), 479–487
- Krisdayani, Kusumaydi Firmansyah. 2021 *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima*. Vol 2 no 2
- Lumiu, C. A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan, 9(3), 93–100.
- Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2022). *Jurnal Manajemen Diversifikasi* Jurnal Manajemen Diversifikasi, 2(1), 231–238.
- Murniyati, Sri. 2020. “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nusantara Card Semesta Medan.*” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 1(1):14–19.
- Nadia (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dikantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau*
- Nuraeni, F (2022) Kuantitatif, S., Pt, D., Garment, K. L. M.. *Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, XIX(2), 127–135
- Prawira, Indra Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., Denai, M., Medan, K., Kerja, K. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Indra Prawira*, 3(1), 28–40
- Renaldo, Andani, Kurniati (2022). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Gojek* 04(04):947-954

- Ridwan, W. A., Adji, W. Z., Piksiganesha, P., Jend, J., Soebroto, G., & Bandung, N. (2022). KABUPATEN GARUT, *10*, 1–9.
- Rizky Aris Munandar. (2019). “*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Railink Cabang Medan.*” 1–69.
- Rudianto, David. (2019) “*Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.*” Universitas Muhammadiyah Magelang 1–60.
- Sinambela. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara
- Suciani Niken Allail, Suwarsono Edy, Muttaqien Zaenul (2022) *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Bhakti Ngancar Kediri*. Vol 2 no 4
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke sembilan belas. Bandung: CV. Alfabeta
- Suwasono, E. (2022). *Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan kud karya bhakti ngancar kediri*, 2(4), 1–13.