

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

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



OLEH:

RIMA DANA PARAMITA

NPM: 18.1.02.02.0291

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

2022

Skripsi Oleh:

RIMA DANA PARAMITA

NPM. 18.1.02.02.0291

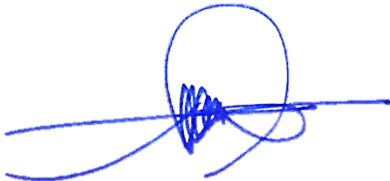
Judul:

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

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

Tanggal: 19 Juli 2022

Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. SUGIONO, M.M.

NIDN: 0014015706

Dosen Pembimbing II



HERY PURNOMO, S.E., M.M.

NIDN: 0713076803

Skripsi Oleh:

RIMA DANA PARAMITA

NPM. 18.1.02.02.0291

Judul:

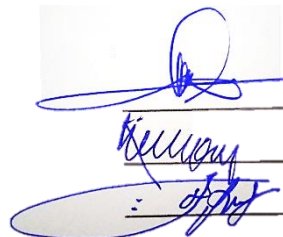
**PENGARUH JENJANG KARIER DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK BPR JATIM BANK
UMKM JAWA TIMUR CABANG KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal:.....

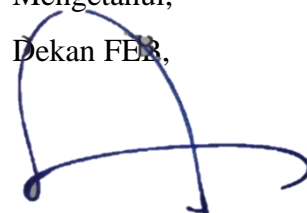
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Prof. Dr. Sugiono, M.M.
2. Penguji I : Dr. Ichsanudin
3. Penguji II : Hery Purnomo, M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB,



Drs. SUBAGYO, M.M.
NIDN: 0717066601

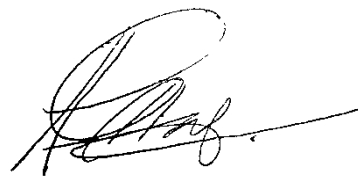
PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Rima Dana Paramita
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri, 25 Desember 1998
NPM : 18.1.02.02.0291
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu 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 dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,
Yang Menyatakan,



RIMA DANA PARAMITA
NPM : 18.1.02.02.0291

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“BERPRASANGKA YANG BAIK,
AGAR YANG ALLAH PERSEMBAHKAN DALAM HIDUPMU
JUGA YANG BAIK-BAIK”*

*“KETAHUILAH PERTOLONGAN ITU AKAN DATANG PADA SAAT KALIAN SABAR, DAN
KEBAHAGIAAN ITU DATANG SETELAH KESUSAHAN” -C_E*

*“SEMUANYA MENJADI BURUK KETIKA ANDA BERPIKIR NEGATIF. KETIKA ANDA BERPIKIR
POSITIF, ITU MENJADI LEBIH BAIK” -SEOKJIN_BTS*

Kupersembahkan karya ini buat:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, Rahmat, Hidayah dan Ridhonya,
2. Kedua orang tuaku yang kucintai,
3. Saudara-saudariku, Sahabat dan Teman-temanku yang terkasih,
4. Serta semuanya yang kusayangi.

ABSTRAK

Rima Dana Paramita : Pengaruh Jenjang Karier dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI KEDIRI, 2022.

Kata kunci: Jenjang Karier, Stres Kerja, Kepuasan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jenjang karier dan stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, menggunakan data primer dari distribusi kuesioner.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dari total 32 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi (R^2), untuk uji hipotesis dilakukan uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS V 23. $Y = 11,928 + 0,445X_1 + (-0,04X_2)$

Hasil dari pengujian bahwa jenjang karier (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan (Y). Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa jenjang karier dan stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan kurang signifikan, karena masing-masing koefisiennya bernilai positif dan negatif.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Kami panjatkan ke Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul Pengaruh Jenjang Karier dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri ini ditulis guna memenuhi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

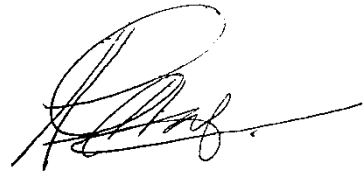
Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M. Pd. Selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Drs. Subagyo, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Prof. Dr. Sugiono, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I serta Ketua Penguji Skripsi.
5. Hery Purnomo, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II serta Penguji II Skripsi.
6. Dr. Ichsanudin Selaku Dosen Penguji I Skripsi
7. Ayah dan Ibuku, Teman – teman dan Sahabat yang telah memberi dukungan dan motivasi.
8. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak – pihak lain yang tidak dapat disebutkan 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.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Dana Paramita', with a long horizontal flourish extending to the right.

RIMA DANA PARAMITA

NPM: 18.1.02.02.0291

DAFTAR ISI

| | halaman |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB 1 : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Pembatasan Masalah | 7 |
| D. Rumusan Masalah..... | 8 |
| E. Tujuan Penelitian | 8 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS..... | 11 |
| A. Kajian Teori | 11 |
| 1. Kepuasan Kinerja Karyawan..... | 11 |
| 2. Jenjang Karier..... | 15 |
| 3. Stres Kerja | 17 |
| B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu | 23 |
| C. Kerangka Berpikir..... | 25 |
| D. Hipotesis..... | 28 |
| BAB III : METODOLOGI PENELITIAN..... | 29 |
| A. Jenis Penelitian..... | 29 |

| | | |
|---|--|-----------|
| B. | Tempat Dan Waktu Penelitian | 29 |
| 1. | Tempat Penelitian | 29 |
| 2. | Waktu Penelitian..... | 30 |
| C. | Populasi dan Sampel | 30 |
| 1. | Populasi..... | 30 |
| 2. | Sampel..... | 30 |
| D. | Variabel Penelitian | 30 |
| E. | Jenis Data | 32 |
| F. | Teknik Pengumpulan Data | 32 |
| G. | Validitas dan Reliabilitas Instrumen..... | 35 |
| 1. | Uji Validitas | 35 |
| 2. | Uji Reliabilitas..... | 37 |
| H. | Teknik Analisis Data | 38 |
| 1. | Teknik Analisis Deskriptif | 38 |
| 2. | Uji Asumsi Klasik | 39 |
| 3. | Analisis Regresi Linear Berganda | 41 |
| 4. | Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 42 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 46 |
| A. | Gambaran Umum Subjek Penelitian..... | 46 |
| 1. | Sejarah Perkembangan Perusahaan | 46 |
| 2. | Produk dan Layanan Perusahaan..... | 47 |
| 3. | Visi, Misi dan Motto Perusahaan | 48 |
| 4. | Peranan Perusahaan | 48 |
| 5. | Struktur Organisasi Perusahaan..... | 49 |
| B. | Deskripsi Data | 51 |
| 1. | Deskripsi Data Penelitian | 51 |
| 2. | Deskriptif Data Responden | 51 |
| 3. | Deskriptif Variabel Penelitian | 53 |
| C. | Analisis Data Deskriptif | 54 |
| 1. | Uji Asumsi Klasik | 54 |
| 2. | Analisis Regresi Linear Berganda | 57 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 3. | Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 58 |
| 4. | Uji Hipotesis | 58 |
| D. | Pembahasan..... | 60 |
| 1. | Jenjang Karier..... | 60 |
| 2. | Stres Kerja | 61 |
| 3. | Kepuasan Kinerja Karyawan..... | 61 |
| BAB V : SIMPULAN DAN SARAN | | 63 |
| A. | Simpulan | 63 |
| B. | Saran | 64 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 66 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | | |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|---------|
| 1. 1 : Data Karyawan Lembur PT. Bank BPR Jatim..... | 4 |
| 1. 2 : Ikhtisar Data Keuangan PT. Bank BPR Jatim | 4 |
| 1. 3 : Data Tidak Masuk Kerja Karyawan PT Bank BPR Jatim | 5 |
| 3. 1 : Operasional Variabel Penelitian..... | 31 |
| 3. 2 : Kisi-kisi Kuesioner Penelitian | 33 |
| 3. 3 : Uji Validitas | 36 |
| 3. 4 : Uji Reliabilitas | 38 |
| 3. 5 : Rata-rata Distribusi Frekuensi | 39 |
| 4. 1 : Produk dan Layanan..... | 47 |
| 4. 2 : Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia..... | 51 |
| 4. 3 : Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 52 |
| 4. 4 : Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan | 52 |
| 4. 5 : Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan..... | 53 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|---------|
| 2. 1 : Bagan Kerangka Konseptual Penelitian Kuantitatif | 27 |
| 4. 1 : Struktur Organisasi Perusahaan | 49 |
| 4. 2 : Uji Heterokedastisitas | 56 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|---|---------|
| 1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian..... | 68 |
| 2 : Instrumen Penelitian | 70 |
| 3 : Tabulasi Data Hasil Penelitian..... | 73 |
| 4 : Surat Pengantar / Ijin Penelitian..... | 85 |
| 5 : Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian | 87 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi dalam menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya suatu upaya untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan dari karyawan dalam suatu perusahaan, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan serta memajukan perusahaan tersebut (Marnis & Priyono, 2008).

Selain itu, kinerja karyawan yang baik akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan dan kepuasan bagi perusahaan dan karyawan yang berkinerja dengan baik akan memberikan hasil yang maksimal sebagai karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Sakarya & Of, 2018). Berhubung masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah, maka dari itu karyawan harus meningkatkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Tidak dipungkiri lagi sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia sangat-penting dalam mendukung kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang baik, jika tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha mencari tenaga kerja yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya agar kinerja yang diperoleh dapat optimal.

Kinerja yang optimal dapat diperlihatkan karyawan dengan cara memberikan jenjang karier kepada karyawan. Perkembangan karier sangat membantu karyawan di dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan berkembangnya perusahaan. jenjang karier menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan harus mempunyai perencanaan karier yang baik dalam rangka mengembangkan karier, maka karyawan dapat membuat perencanaan sendiri apa yang harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu. Adanya jenjang karier di perusahaan, membuat karyawan merasa mendapat penghargaan atas hasil kerja dan memberikan semangat untuk berkinerja lebih baik sehingga pemanfaatan sumber daya manusia akan berjalan secara optimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Dafinci et al., 2020)

Kinerja karyawan tidak selamanya mengalami peningkatan adapun faktor- faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja salah satunya

adalah stres kerja. Stres adalah elemen universal dan individu dalam setiap jalan kehidupan akan menghadapinya. Karyawan yang bekerja pada organisasi pasti akan menghadapi stres. Menurut Hasibuan (2012) stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Sedangkan Robbins and Judge (2017:596) mengatakan bahwa stres juga dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stres secara positif dibutuhkan untuk meningkatkan *produktivitas*, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan stres kerja karyawannya karena berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kinerja yang baik dan optimal merupakan keinginan utama perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. Hasil kinerja karyawan yang baik dapat menunjukkan apakah perusahaan sudah mampu mencapai visi dan misinya sendiri. Menurut Mangkunegara (2015:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Julvia (2016) adalah hasil kerja karyawan di lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Penelitian ini menggunakan perusahaan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Kediri. Berdasarkan data yang didapatkan dari PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Kediri untuk data karyawan lembur, terlihat bahwa jumlah karyawan lembur mengalami

kenaikan dari tahun 2018 hingga 2021 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1. 1 Data Karyawan Lembur PT. Bank BPR Jatim
Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri**

| Tahun | Triwulan 1 | Triwulan 2 | Triwulan 3 | Triwulan 4 | Jumlah |
|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|
| 2018 | 5 | 7 | 0 | 10 | 22 |
| 2019 | 6 | 5 | 5 | 7 | 23 |
| 2020 | 7 | 5 | 8 | 9 | 29 |
| 2021 | 8 | 6 | 8 | 9 | 31 |

Sumber: PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Kediri

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan lembur dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 mengalami peningkatan. Terlihat pada jumlah karyawan lembur pada tahun 2018 berjumlah 22 karyawan lalu jumlah karyawan lembur bertambah pada tahun 2019 menjadi 23, dan terus meningkat pada tahun 2020 karyawan lembur sebanyak 29 karyawan, hingga tahun 2021 menjadi 31 karyawan. Hal ini mempengaruhi data keuangan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Kediri yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. 2 Ikhtisar Data Keuangan PT. Bank BPR Jatim
Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri 2018-2021**

| Keterangan | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Laba Bruto | 1,600,384 | 766,346 | 2,052,033 | 1,851,271 |
| Laba Tahun Berjalan (Laba Bersih) | 1,336,384 | 697,346 | 1,902.103 | 1,716,721 |

Sumber: PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Kediri

Tabel 1.2 Ikhtisar Data Keuangan. pada tahun 2018-2021 dapat terlihat permasalahan pada perusahaan yang ditunjukkan dengan naik turunnya margin laba bruto dan laba tahun berjalan (laba bersih dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Sedangkan pada tahun 2021 laba bruto, laba tahun berjalan (laba bersih) mengalami penurunan. Tabel 1.2 mengindikasikan bahwa penurunan kinerja terjadi dari tahun 2018, terutama di tahun 2021. Pada Tabel 1.1 sebelumnya. Kemudian berdasarkan data yang didapatkan dari PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Kediri terlihat bahwa jumlah karyawan tidak masuk kerja selama 4 tahun terakhir mengalami peningkatan, seperti yang dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. 3 Data Tidak Masuk Kerja Karyawan PT Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Kediri 2018-2021

| Tahun | Triwulan 1 | Triwulan 2 | Triwulan 3 | Triwulan 4 | Jumlah |
|-------|------------|------------|------------|------------|--------|
| 2018 | 1 | 0 | 3 | 4 | 8 |
| 2019 | 5 | 0 | 3 | 3 | 11 |
| 2020 | 4 | 4 | 7 | 4 | 19 |
| 2021 | 6 | 1 | 5 | 12 | 24 |

Sumber: PT Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Kediri

Tabel 1.3 menjelaskan bahwa terdapat peningkatan jumlah karyawan tidak masuk kerja dalam empat tahun terakhir. Mulai dari tahun 2018 sebanyak 8 karyawan yang tidak masuk kerja lalu naik menjadi 11 karyawan pada tahun 2019, terus meningkat menjadi 19 karyawan pada tahun 2020 hingga pada tahun 2021 menjadi 24 karyawan yang tidak masuk kerja. Peningkatan karyawan yang tidak masuk kerja dapat diakibatkan oleh banyak faktor salah

satunya adalah stres kerja, yang disebabkan jam kerja yang berlebih (lembur kerja).

Besarnya peningkatan jumlah karyawan lembur dan jumlah tingkat masuk kerja karyawan : PT Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang Kediri yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.3 sebelumnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 Ikhtisar data keuangan. Hal ini dapat disebabkan oleh jenjang karier dan stres kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa jenjang karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan Suryantiko dan Lumintang (2018) bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Gladys C. Kembuan, et al (2018) yang mendapatkan hasil bahwa pengembangan karier berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Massie, et al (2015) mendapatkan hasil pengembangan karier berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh peneliti sebelumnya yaitu Cristine Julvia (2016), dan Gladys C. Kembuan, et al (2018) yang memberikan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian Arfani, Moh Rizal dan Luturlean, B. Saleh (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Tamauka M. G. et al (2015) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Jenjang Karier dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri”** .

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian mengidentifikasi pada masalah:

1. Pentingnya para karyawan mengetahui tentang jenjang karier yang jelas
2. Kurangnya kesadaran dari pihak perusahaan terhadap stres kerja para karyawannya
3. Rendahnya pengetahuan perusahaan akan kebutuhan para karyawannya dalam aspek jenjang karier dan stres kerja para karyawannya

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas, batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Responden adalah karyawan Bank BPR Jawa Timur
2. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh jenjang karier dan stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan.
3. Metode penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linier Berganda dengan variabel bebas Jenjang Karier dan Stres Kerja.. Variabel terikat yaitu Kepuasan Kinerja Karyawan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis akan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh jenjang karier terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri?
2. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri?
3. Adakah pengaruh jenjang karier dan stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah umum untuk mengetahui pengaruh jenjang karier dan stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri.

1. Pengaruh jenjang karier terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri.
3. Pengaruh jenjang karier dan stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulis ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teori

Mengkonfirmasi teori tentang pengaruh jenjang karier dan stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan.

- a) Pengetahuan ilmu manajemen dalam lingkup sumber daya manusia dalam bidang perbankan.
- b) Menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh jenjang karier dan stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran dan masukan *alternative* solusi dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan.

- a) Untuk Lembaga / Perusahaan

Dapat menambah ilmu tentang pengaruh jenjang karier dan stres kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan.

- b) Untuk Universitas

Dapat menambah wawasan dan ilmu pada kegiatan perkuliahan dan pengembangan ilmu baru.

c) Untuk Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang ilmu manajemen sumber daya manusia di dunia kerja.

d) Untuk Masyarakat

Hasil ini di harapkan dapat menjadi bahan perbandingan dalam menambah pengetahuan serta bahan informasi untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang tertarik pada bidang permasalahan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrianah ,Herliana. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank SULSELBAR Cabang Barru. Jurnal STIA Al Gazali Barru Propinsi Sulawesi Selatan.*
- Aslihah, noor aini. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari' Ah Binama Semarang. In *Skripsi.*
- Cahyani ,Sulistiyani.(2019). *Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Indonesia Medan. Skripsi Universitas Medan Area.*
- Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi PT. ARNOTT'S Indonesia.*
- Dafinci, W. O., Meiliani, M., & Kananlua, P. S. (2020). Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *The Manager Review*, 2(2), 32–51.
- Felanny, F., & Moerkardjono, S. R. (2017). *Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan X. Noetic Psychology*, 3(2), 93-104.
- Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.*
- Hilmawan, N. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Jenjang Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK BRI Cabang Kabupaten Tulungagung 2016.*

- Mahardika, Estelita. (2019). *Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling*. Skripsi Universitas Negeri Padang.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mulyana, D. (2016). Kajian Pustaka Dan Kerangka Pemikiran. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(2001), 41.
- Sakarya, T. H. E., & Of, J. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau)*. 7(2), 44–68.
- Bank BPR Jatim. (2022). *Profil Bank BPR Jatim*. <http://www.bprjatim.co.id/profil/1/>

