

**PENGARUH STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA STUDI KASUS *RELATIONSHIP MANAGER*
PT.BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PALEMBANG RIVAI**



Tesis Oleh:

FARDHAN ABADAH

01012681822008

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar

Magister Manajemen

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2021

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA
STUDI KASUS *RELATIONSHIP MANAGER*
PT.BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PALEMBANG
RIVAI**

Disusun Oleh:

Nama : FardhanAbadah

NIM : 01012681822008

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Magister Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 Januari 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang,

Ketua

Anggota

Anggota

Dr. Hj. Zunaidah M.Si
NIP.196610221992032002

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP.195307071979032001

Mengetahui,

Kordinator Program Studi

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001



SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Fardhan Abadah
NIM : 01012681822008
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul:

**Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja
Studi Kasus *Relationship Manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor
Cabang Palembang Rivai**

Pembimbing

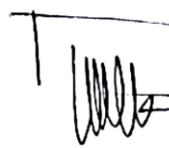
Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Hj. Marlina Widiyanti, S.E, S.H, M.M., M.H., Ph.D
Tanggal Ujian : 19 Januari 2021

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 08 November 2021

Pembuat pernyataan


Fardhan Abadah



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.

(QS. Al Baqarah : 153)

**“Allah tidak melihat bentuk rupa dan harta benda kalian, tapi dia melihat
hati dan amal kalian”**

(Nabi Muhammad SAW)

Tesis ini dipersembahkan untuk:

- **Kedua Orang Tua Tercinta**
- **Kakak dan Adikku**
- **Istriku**
- **Sahabatku MM Angkatan 46**
- **Universitas Sriwijaya**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis memanjatkan Puji dan Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus *Relationship Manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai** Tesis ini merupakan salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tesis ini membahas mengenai bagaimana pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja studi kasus *relationship manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisa data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penulis menyadari terdapat banyak kekurangan baik dalam penyusunan maupun penyajiannya sehingga penulis mengharapkan masukan, saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak yang membaca tesis ini, dan pihak-pihak lain yang berkompeten. Akhir kata penulis mengucapkan semoga tesis ini bermanfaat bagi para pembaca, khususnya bagi peneliti yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya saya dapat menyelesaikan penelitian dan tesis sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku Dosen Pembimbing I memberikan masukan positif dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
2. Ibu Hj. Marlina Widiyanti S.E,S.H,M.M.,M.H.,Ph.D selaku Dosen Pembimbing II dan Kordinator Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya yang telah membimbing serta memberikan saran dan masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Prof. Badia Perizade,M.B.A.,Ph.D selaku Dosen Penguji Ujian Komprehensif dan Dosen Pembimbing Akademik yang memberikan saran dan masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama mengikuti kuliah di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ayahanda H.Thaufik Makmun,M.M dan Ibunda Antika Wilianty,S.H yang selalu mendukung dan mendoakan selama hidup penulis.
6. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Istriku terkasih dan tercinta Rizki Dahlianti yang selalu memberikan semangat dan kasih sayang begitu besar kepada penulis.

9. Karyawan dan staf Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya, terima kasih atas kerjasama dan dukungan selama masa perkuliahan.
10. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 46 Pak Marzuki, Pak Andri, Pak Ferdinand, Bang Dimas, Virgin, Novi, Rizana, Hana, Tika, Restu, Kevin dan Arief,
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih telah memberikan bantuan dan dukungannya hingga tesis ini dapat selesai.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan oleh banyak pihak sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja *relationship manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu : stres kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 128 responden pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan diperoleh dari hasil penelitian pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa, Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain, bagi perusahaan khususnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk kemajuan perusahaan, dan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi penelitian yang terkait dengan stres kerja dan pengembangan karir, maupun kepuasan kerja.

Kata Kunci : Stress Kerja, PengembanganKarir, KepuasanKerja

Ketua

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP.196610221992032002



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Mengetahui,

Kordinator Program Studi



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

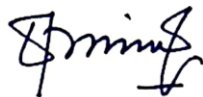
ABSTRACT

This research aims to find out the influence of work stress and career development on job satisfaction. The purpose of this study is to find out the influence of work stress and career development on job satisfaction of relationship managers PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office Palembang Rivai. The hypotheses tested in the study were: work stress and career development positively affect job satisfaction. The sample used in this study was 128 respondents to employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office Palembang Rivai. Data collection methods use questionnaires and data processing techniques using multiple linear regression analysis. The data used is obtained from the results of research on employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office Palembang Rivai and analyzed using SPSS. Test results showed that, work stress has a significant positive effect on job satisfaction and career development has no significant effect on job satisfaction. This research is expected to be useful among others, for companies, especially in PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office Palembang Rivai as a consideration in decision making for the progress of the company, and for further researchers this research can be one of the references for research related to work stress and career development, as well as job satisfaction.

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

Ketua

Anggota



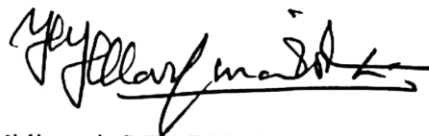
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP.196610221992032002



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Mengetahui,

Kordinator Program Studi



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Tesis menyatakan bahwa Abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Fardhan Abadah
NIM : 01012681822008
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus *Relationship Manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Pembimbing Tesis,

Ketua,

Anggota,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D

NIP. 196703141993032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Fardhan Abadah
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 08 Desember 1992
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl. Akbp. H.M. Amin No. 413 Rt.006 Rw.004 Kelurahan 18
Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang
Alamat Email : fardhanabadah@gmail.com

Pendidikan Formal

SD : SD 2 Rawa Laut Bandar Lampung
(2000-2004)
SMP : SMP Negeri 2 Palembang
(2004-2007)
SMA : SMA Xaverius 1 Palembang
Jurusan IPS (2007-2011)
Strata 1 : Universitas Sriwijaya
Fakultas Ekonomi (2011-2015)

Pengalaman Kerja

1. PT. Axa Mandiri Financial Service, Tbk (2016-2017)
2. PT. Bank Sinarmas, Tbk (2017)
3. PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. (2017-Sekarang)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
.....	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	13
2.1 Stres Kerja.....	13
2.1.1 Indikator Stres Kerja	15

	Halaman
2.2 Pengembangan Karir	16
2.2.1 Indikator Pengembangan Karir	17
2.3 Kepuasan Kerja	20
2.3.1 Indikator Kepuasan Kerja	20
2.4 Hubungan Antara Variabel Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.....	22
2.5 Penelitian Terdahulu	23
2.6 Kerangka Konseptual Penelitian	41
2.7 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	43
3.2 Rancangan Penelitian	43
3.3 Jenis dan Sumber Data	44
3.3.1 Jenis Data	44
3.3.2 Sumber Data	44
3.4 Populasi dan Sampel	45
3.4.1 Populasi	45
3.4.2 Sampel	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Instrumen Penelitian	47
3.7 Uji Instrumen Penelitian	48
3.7.1 Uji Validitas	48
3.7.2 Uji Reliabilitas	48
3.8 Uji Asumsi Klasik	49

	Halaman
3.8.1 Uji Normalitas Data	49
3.8.2 Uji Heterokedasitas	49
3.8.3 Uji Multikolineritas	50
3.9 Teknik Analisis Data	50
3.9.1 Deskripsi Profil Responden	50
3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.9.3 Koefisien Korelasi	51
3.9.4 Koefisien Determinasi	52
3.9.5 Uji t	52
3.10 Definisi Operasional Variabel	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	57
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	57
4.1.2 Struktur Organisasi	58
4.2 Profil Responden	58
4.2.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	59
4.2.2 Responden Menurut Pendidikan Terakhir	60
4.2.3 Responden Menurut Usia	60
4.2.4 Responden Menurut Lama Masa Kerja	61
4.3 Distribusi Frekuensi	62
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	78
4.4.1 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (KK)	78
4.4.2 Uji Validitas Stres Kerja	79
4.4.3 Uji Validitas Pengembangan Karir	80

	Halaman
4.4.4 Uji Reliabilitas Instrument	81
4.5 Uji Normalitas	81
4.5.1 Uji Multikolinearitas	82
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	84
4.6 Analisis Regresi Berganda	84
4.7 Pengujian Hipotesis	86
4.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	86
4.7.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	87
4.8 Pembahasan	88
4.8.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	88
4.8.2 Pengembangan Karir Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	90
4.9 Implikasi Penelitian	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	94
5.3 Keterbatasan Penelitian	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	3
Tabel 1.2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan	4
Tabel 1.3 Rekapitulasi Keterlambatan Absensi Pegawai	5
Tabel 1.4 Rekapitulasi Keterlambatan Absensi Pegawai	5
Tabel 1.5 Rekapitulasi Pembayaran E-Reimburse Kesehatan Pegawai	6
Tabel 1.6 Rekapitulasi Pembayaran E-Reimburse Kesehatan Pegawai	7
Tabel 1.7 Rekapitulasi Mutasi dan Promosi Pegawai Tahun 2019	7
Tabel 1.8 Rekapitulasi Gaji Pegawai Sesuai Job Grade Tahun 2019	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Populasi Karyawan Kantor Cabang Utama BRI Palembang A. Rivai	45
Tabel 3.2 Sampel Karyawan Kantor Cabang Utama BRI Palembang A. Rivai	46
Tabel 3.3 Definisi Operasional	54
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden	60
Tabel 4.3 Usia Responden	61
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	62
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Stres Kerja	62
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	67
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	73
Tabel 4.8 Uji Validitas Untuk Variabel Kepuasan Kerja	79
Tabel 4.9 Uji Validitas Untuk Variabel Stres Kerja	79
Tabel 4.10 Uji Validitas Untuk Pengembangan Karir	80
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	83
Tabel 4.13 Hasil Regresi Berganda	85
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	86
Tabel 4.15 Hasil Uji-t	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Struktur Organisasi	3
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	41
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	58
Gambar 4.2. Kurva P-Plot Distribusi Penyebaran Data	82
Gambar 4.3. Grafik Scatterplot	84

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	103
Lampiran 2. Rekapitulasi Profil Responden Penelitian	107
Lampiran 3. Rekapitulasi Gaji Pegawai Sesuai Job Grade Tahun 2019.....	108
Lampiran 4. Profil Responden Penelitian.	108
Lampiran 5. Hasil Tanggapan Responden.	109
Lampiran 6. Hasil Analisis Penelitian.....	115

BAB I

PENDAHULUAN

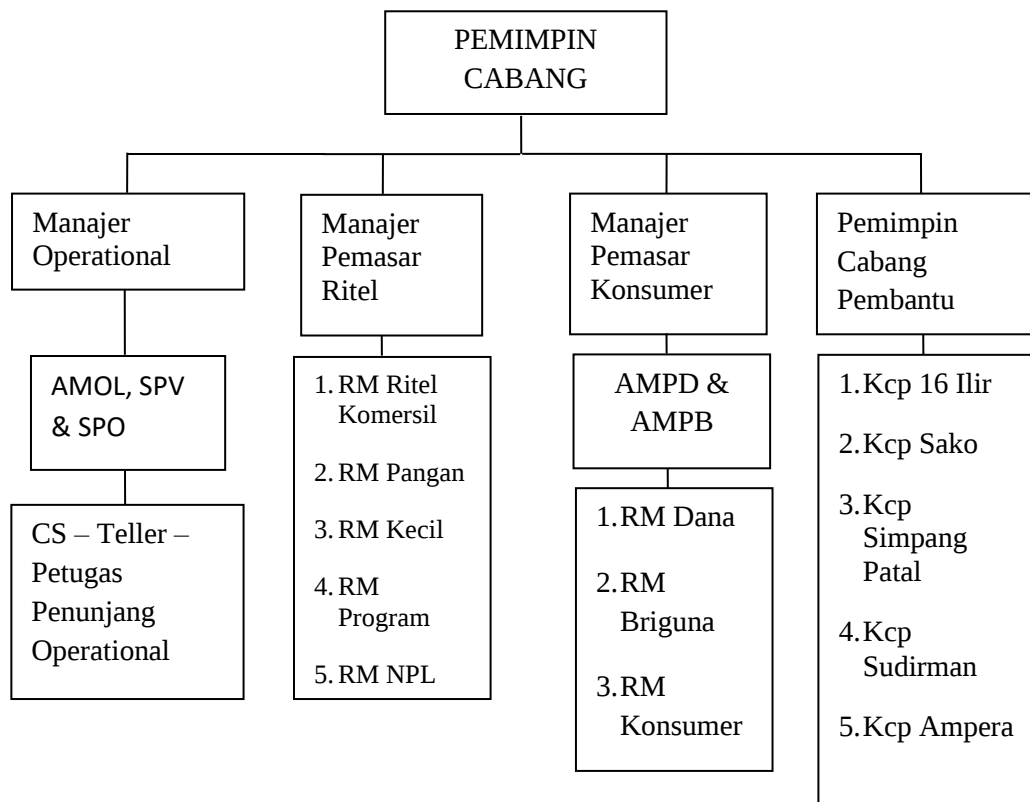
1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan yang menetapkan pencapaian target dan telah ditetapkan memiliki tanggung jawab besar terhadap masyarakat untuk mampu memberikan pelayanan prima. Pencapaian maksimal suatu perusahaan apabila didukung oleh prosedur metode kerja, mengefisienkan waktu, tenaga, dan biaya yang dikeluarkan agar dapat mengukur kinerja pegawai. Rendahnya kinerja dapat berdampak terhadap kurang baiknya pelayanan publik. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kerja setiap pegawai. Kadangkala masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah dan mulai kritis terhadap ketidakpuasan atas pelayanan yang diberikan.

Mampu bersaing dengan waktu yang lama merupakan keinginan perusahaan yang dapat menjaga keberlangsungannya, perusahaan perlu memperhatikan pegawai sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan, dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan semata (Fadhilah, 2010:56). Ada hambatan-hambatan yang mengganggu efektifitas dan efesinsi pekerja dalam bekerja (Timangratuogi, 2012:110). Sehingga perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antara para pegawai dengan atasan dan hubungan antara pegawai dengan sesama pegawai agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi.

Khuzaeni, Idrus, Djumahir dan Solimun (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosional yang menyenangkan dan mencintai.

Pencapaian hasil yang baik oleh seorang karyawan, bisa meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Kondisi ini juga bisa meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, tempat karyawan tersebut bekerja. Perusahaan dengan lebih banyak karyawannya yang terpuaskan, cenderung memiliki produktivitas yang tinggi dibanding pada perusahaan dengan lebih sedikit pegawainya yang terpuaskan. Kepuasan kerja menurut Robbins (2007) adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang, yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan yang kurang (Sowmya dan Panchanatham, 2011:75). PT. Bank Rakyat Indonesia,Tbk Kantor Cabang Palembang Rivai merupakan perbankan yang menawarkan produk tabungan hingga pinjaman, seperti tabungan Britama, Simpedes, Junio dan Valas. Sedangkan untuk pinjaman, produk yang ditawarkan merupakan pinjaman Kredit Usaha Rakyat (KUR), Kredit Pangan, Kredit Ritel dan Kredit Investasi.



Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia KC Palembang Rivai, 2019

Gambar 1.1 Struktur Organisasi

PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai terdiri dari 128 pegawai. Dimana sebanyak 51,56 persen merupakan karyawan laki-laki (66 Pegawai) dan sisanya sebanyak 48,44 persen merupakan pegawai perempuan (62 Pegawai). Data tersebut bisa kita lihat di tabel berikut.

Tabel 1.1. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	66	51,56
Perempuan	62	48,44

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia KC Palembang Rivai, 2019

Tabel 1.2. Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan		
Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	22	17,2
D1/D3	30	23,4
S1/S2	76	59,4

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia KC Palembang Rivai, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dari 128 pegawai tersebut tersebar di 3 divisi dengan 17,2 persen sebanyak 22 pegawainya merupakan lulusan SMA/SMK, sebanyak 30 pegawai atau sebesar 23,4 persen merupakan lulusan D1/D3 dan sisanya sebanyak 76 pegawai atau 59,4 persen merupakan lulusan S1/S2.

PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai yang berlokasi di Jalan Kapten A. Rivai No. 15 yang lokasinya sangat strategis di kawasan perkantoran pemerintah dan kota metropolitan. Dalam eksistensinya di dunia perbankan tidaklah semudah yang dibayangkan, hal ini tentunya tidak lepas dari keterampilan dan kemampuan manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap 128 pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai, terdapat beberapa indikasi yang mengarah masih rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Tabel 1.3. Rekapitulasi Keterlambatan Absensi Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai Yang Terlambat	Perentase
Januari	35	27
Februari	77	60
Maret	40	31
April	42	33
Mei	64	50
Juni	32	25
Juli	45	35
Agustus	39	30
September	33	26
Oktober	30	23
November	33	26
Desember	37	29

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia KC Palembang Rivai, 2019

Tabel 1.4. Rekapitulasi Keterlambatan Absensi Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai Yang Terlambat	Perentase
Januari	44	34
Februari	37	29
Maret	36	28
April	32	25

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia KC Palembang Rivai, 2020

Gejala yang terlihat yaitu rendahnya kegairahan untuk melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan yang rendah dengan kehadiran sering datang terlambat, rendahnya inisiatif, prestasi kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antar pekerja. Pernyataan tersebut didukung oleh data absensi pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai. Bagian *Relationship Manager* sebagai salah satu *bagian* yang memiliki jumlah pegawai terbanyak dan menjadi bagian yang rentan untuk mengalami stres kerja tertinggi, karena mereka berinteraksi langsung dengan nasabah yang beragam dan dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak menentu.

Stres merupakan respon tubuh yang sifatnya nonspesifik setiap tuntutan beban dari atasan. Misalnya seorang pekerja yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan, jika seorang pegawai sanggup mengatasinya artinya tidak ada gangguan fungsi organ tubuh. Tetapi sebaliknya bila pegawai mengalami gangguan sehingga organ tubuh yang bersangkutan tidak berfungsi dengan baik dan akan mengalami stres kerja, Hawari (2013:7). Handoko (2008:200) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dari kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugasnya. Stres timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya yang berpengaruh turunnya kualitas kesehatan pegawai. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi pegawai. Secara sederhana akan berpotensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja. Ini dibuktikan dari banyaknya pegawai yang mengajukan *E-Reimburse* kesehatan.

Tabel 1.5. Rekapitulasi Pembayaran *E-Reimburse* Kesehatan Pegawai

Tahun	Bulan	Jumlah Pegawai Yang Mengajukan
2019	Januari	134
2019	Februari	88
2019	Maret	80
2019	April	97
2019	Mei	149
2019	Juni	20
2019	Juli	125
2019	Agustus	147
2019	September	83
2019	Oktober	40
2019	November	91
2019	Desember	122

Sumber : PT.Bank Rakyat Indonesia KC Palembang Rivai,2019

Tabel 1.6. Rekapitulasi Pembayaran E-Reimburse Kesehatan Pegawai

Tahun	Bulan	Jumlah Pegawai Yang Mengajukan
2020	Januari	32
2020	Februari	46
2020	Maret	57
2020	April	55

Sumber : PT.Bank Rakyat Indonesia KC Palembang Rivai,2020

Kemangkiran yang dilakukan oleh pegawai tersebut kemungkinan juga diakibatkan oleh kurangnya pengembangan karir pegawai. Selain berprestasi, lingkungan kondusif, suasana kerja nyaman, serta atasan dan rekan kerja yang menyenangkan, salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai untuk bekerja adalah penghargaan atas pengabdianya. Apabila seorang pegawai merasa kurang puas terhadap penghargaan yang didapat oleh perusahaan, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami penurunan.

Tabel 1.7. Rekapitulasi Mutasi Dan Promosi Pegawai Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai Per Bulan	Jumlah Pegawai Mutasi	Jumlah Pegawai Promosi	Grade Jabatan	Persentase
Januari	139	4	3	7	5,04
Februari	126	12	1	10	10,32
Maret	146	18	2	8	13,70
April	141	4	1	7	3,55
Mei	138	3	0	0	2,17
Juni	137	0	1	7	0,73
Juli	131	3	3	8	4,60
Agustus	136	5	0	0	3,68
September	122	10	4	7	11,47
Oktober	125	3	0	0	2,40
November	126	0	1	6	0,80
Desember	128	1	1	6	1,56

Sumber: PT.Bank Rakyat Indonesia KC Palembang Rivai,2019

Berdasarkan data diatas, pada bulan Juni persentase pegawai yang mutasi dan promosi hanya 0,73 sedangkan yang tertinggi pada bulan Maret sebesar 13,70. Hasil observasi yang dilakukan, pada bulan Maret merupakan akhir triwulan pertama yang dikhususkan untuk dilakukan mutasi dan promosi. Pegawai mempunyai peran sangat penting dalam dunia perbankan. Pegawai yang bekerja sering berinteraksi terhadap nasabah yang ingin melakukan transaksi penabungan, peminjaman dan lain-lain. Oleh karena itu pihak perbankan senantiasa berusaha melakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pekerjaan pegawai perbankan cukup berat dalam menjalankan tugas yang menyangkut dengan nasabah yang melakukan transaksi peminjaman uang, sedangkan kondisi psikologi pegawai juga harus tetap terjaga untuk menghadapi perselisihan terhadap pihak nasabah. Kondisi inilah yang menyebabkan rasa tertekan sehingga seorang pegawai dapat mudah mengalami stres kerja.

Kepuasan kerja yang dilakukan oleh pegawai dapat mengakibatkan pengembangan karir pegawai menjadi menurun. Gaji dalam hal ini adalah untuk memberikan honor atau upah kepada pegawai atas selesainya pekerjaan. Pentingnya peranan gaji untuk menunjang atau memberi dorongan kepada pegawainya agar untuk bekerja lebih giat. Akan tetapi, permasalahan gaji dalam perusahaan ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai untuk bekerja adalah Gaji. Apabila seorang pegawai merasa kurang puas terhadap gaji yang didapat oleh perusahaan, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami penurunan.

Tabel 1.8. Rekapitulasi Gaji Pegawai Sesuai Job Grade Tahun 2019

<i>Coporate Title</i>	JG	PG	Upah Pokok (Rp)			Tunjangan Premium (Rp)	Tunjangan Jobgrade (Rp)
			Minimal	Median	Maksimal		
<i>Assistant</i>	JG03	PG01	2.207.000,00	2.921.000,00	3.544.000,00	2.264.400,00	550.000,00
<i>Assistant</i>	JG03	PG02	2.347.000,00	3.105.000,00	3.768.000,00	2.264.400,00	550.000,00
<i>Assistant</i>	JG04	PG03	2.495.000,00	3.301.000,00	4.005.000,00	2.347.200,00	600.000,00
<i>Assistant</i>	JG04	PG04	2.654.000,00	3.509.000,00	4.257.000,00	2.347.200,00	600.000,00
<i>Assistant</i>	JG05	PG05	3.275.000,00	4.156.000,00	4.900.000,00	2.643.600,00	650.000,00
<i>Assistant</i>	JG05	PG06	3.515.000,00	4.363.000,00	5.194.000,00	2.643.600,00	650.000,00
<i>Officer</i>	JG06	PG07	4.303.000,00	5.497.000,00	6.670.000,00	3.226.800,00	800.000,00
<i>Officer</i>	JG06	PG08	4.760.000,00	5.869.000,00	7.043.000,00	3.226.800,00	800.000,00
<i>Officer</i>	JG07	PG07	4.303.000,00	5.497.000,00	6.670.000,00	3.850.800,00	950.000,00
<i>Officer</i>	JG07	PG08	4.760.000,00	5.869.000,00	7.043.000,00	3.850.800,00	950.000,00

Sumber: PT.Bank Rakyat Indonesia KC Palembang Rivai,2019

Berdasarkan data diatas, pada gaji pegawai sesuai dengan *job grade*, maka Hasil observasi yang dilakukan, pada Job Grade 03 - Job Grade 07 tahun 2019. Dilihat dari hasil *Job Grade* 03 dengan penghasilan Gaji pokok sebesar Rp 3.544.000,00 yang terendah dengan jabatan sebagai assistant dan pada *Job Grade* 07 dengan penghasilan gaji pokok sebesar Rp 7.043.000,00 yang memiliki penghasilan tertinggi sebagai *officer*. Jadi penghasilan gaji yang didapatkan dilihat dari jabatan dan tingkatan *job grade* yang di dapat oleh pegawai Bank BRI KC Palembang Rivai.

Selanjutnya *research gap* tentang stres kerja terhadap kepuasan kerja diantaranya dilakukan oleh I Gede Putro Wibowo, Gede Riana dan Made Surya Putra (2015) bahwa variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Zunaidah, Agustina Hanafi dan Mistari Ulfa (2018), Ima Raudlatus Shofiah, Bambang Swasto Suruharyo dan Ika Ruhana (2017), Rismawan, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kurti Yasa (2014), Bhatti *et. al.* (2011), Kakkos *et. al.* (2010) dan Fadhilah (2010). Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Toman Romanco Sormin, Hastin Umi dan Maya Sari (2017), serta Aulya Rahman, Surya Dharma dan Reni Yuliviona (2016) menghasilkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan variabel pengembangan karir dalam beberapa penelitian terdahulu ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti hasil penelitian oleh Vendriana Lisdiani (2017), Kurniawan (2015), Tilaar (2014), Danu Budi Utomo (2014), Nissa Effita Putri (2014) dan Pradnya Nilanta Manilaneti (2011). Namun berbeda dengan penelitian terdahulu oleh Rivo Manoppo (2015) bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja atau berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan *research gap* di atas, dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil objek di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Palembang Rivai yang bergerak di bidang jasa industri perbankan.

Oleh karena itu, penulis akan melihat apakah ada pengaruh melalui penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus *Relationship Manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja *relationship manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja *relationship manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka dapat diketahui tujuan dari pada penelitian ini adalah untuk mencari bukti empiris dan menganalisa :

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja *relationship manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja *relationship manager* PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat antara lain

:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai stres kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja *relationship manager*.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Rivai untuk mengetahui sejauh mana dari stres kerja dan pengembangan karir yang bertujuan dapat meningkatkan kepuasan kerja *relationship manager*, serta menjadi informasi untuk organisasi dalam memperbaiki stres kerja dan pengembangan karir yang ada untuk meningkatkan kepuasan kerja *relationship manager*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- A.A Sagung Diah Putri Utami Wayan Suana.2015. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (persero); Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Andriani, Marisa. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Financial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing PT. Yuasa Battery Indonesia.
- Ariana, I Wayan Jendra dan I Gede Riana. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E- Jurnal Manajemen Unud. 5(7), 4630 – 4659.
- Bhatti, Nadeem., Jiskani.M., Pathan, M.A., Magsi, M.R. 2011. Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction Among University Teachers in Pakistan. *International Business Research*, Vol. 4, No.3, pg 264-270.
- Davis Keith, JR and William B Werther. 2004. *Human Resource and Personnel Management*. Fifth Edition, McGraw-Hill
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Efanda, Raditya Bagus. 2017. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit dr.Soebandi Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, v. 11, n. 1, p. 41-49, jan. 2017. ISSN 2623- 0879.
- Fadilah. 2010. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Gaylene S. Amstrong, Cassandra A. Atkin-Plunk and Jessica Wells. 2015. *The Relationship Between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress And Job Satisfaction*. Jurnal Vol. 42 No.10, Mei 2015.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N., Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2018). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment

Published by: Academy of Management Linked references are available on JSTOR for this article: When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment, 31 (1), 72–92.

- Gujarati, N, Damodar. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika (Terjemahan)*. Buku2. Edisi 5. Penerbit Salemba: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Delapan Belas)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariyono, W. dkk. 2009, Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta, FKM Universitas Ahmad Dahlan. [online] Dari : http://journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/view/1107/pdf_29
- Hanafi. Agustina, Zunaidah and Ulfa. 2018. The Effect Of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Statisfaction of PT. Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 8, Issue 8, August 2018 1 ISSN 2250-3153.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hawari, Dadang. 2011. *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Jakarta: Balai Penerbit FKUI
- Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep, Makasar.
- I Gede Putro Wibowo, Gede Riana dan Made Surya Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.02 (2015) : 125-145. ISSN 2337-3067
- Jusuf, Mahfudnurnajamuddin, Mallongi dan Latief. *The Effect Of Career Development, Leadership Style And Organizational Culture On Job Statisfaction And Organizational Commitment*. *International Journal of Business and Management Invention*. ISSN Online: 2319-8028, ISSN: 2319-801X. Vol. 5 Issue. 3. Maret 2016. Muslim University Of Indonesia.

- Kakkos, N. et al. 2010. Exploring the Link Between Job Motivation, Work Stress And Job Satisfaction. Evidence From The Banking Industry. 7th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics. 2. 211230.
- Khuzaeni, Idrus, Djumahir and Solimun. 2013. The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Volume 9, issue 2 (Mar. – Apr. 2013), Pp 49-54.
- Kuncoro, Mudrajad, 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2015. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 6* Erlangga, Jakarta.
- Kurnia, Desta Normalita. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo. Universitas Negeri Yogyakarta
- Kurniawan, Hendra dkk. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (10th edition). Jakarta: Four Salemba.
- Manoppo, Rivo. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara. *EMBA*, 3, No. 3(2303-11), 1220-1231.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18 Desember 2011.
- Paramita, Widya. Eka Putra And A.W. Handaru. 2016. THE INFLUENCE OF JOB STRESS & JOB STATISFACTION ON EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT CV DIPO PRODUCTION. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 7, No. 2, 2016.*
- Poundra Rizky Afrizal, Mochammad Al Musadieg dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang. *Jurnal* Vol. 8 No. 1, Februari 2014.

- Priyanto. 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta. Gava Media.
- Rahman, Aulya. Dharma, Surya dan Reni Yuliviona. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. *Journal Volume 10 No. 2 Tahun 2017*.
- Rismawan, Putu Agus Eka. Supartha, Wayan Gede and Yasa, Ni Nyoman Kerti. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Universitas Udayana, Bali.
- Robbins, Stephen P. 2003. Organizational behavior. Pearson education. New Jersey 07458. 37-39*.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2008. Perilaku organisasi. Edisi 12. Salemba empat. Jakarta 12160. 63-67*.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy 2011. Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 76-89*.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju.
- Setiadi, Nugroho J., Gina R. Miftah, and Kristian Suhartadi Widi Nugraha. (2016). "Stres Kerja dan Motivasi Karyawan Lini Depan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja: Kajian Empiris Pada Beberapa Perusahaan Jasa Sub Sektor Industri Kreatif." UNEJ e-Proceeding, 231-243.
- Setiyana, V.Y. 2013. Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No.2.
- Shofiah,I.R.,Sunuharyo,B.S. & Ruhana, Ika. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention to Leave (Studi Terhadap Driver PT Citra Perdana Kendedes Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 44, No.1
- Sholikhah, A.S. Simanjuntak & Widya Parimita. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol. 9, No. 2, 299-319, September 2018.
- Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

- Siregar, Sofyan. 2010. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sormin, Toman Romanco, Anisah, Hastin Umi dan Dewi Maya Sari. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan di PT. Panin Bank Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 5, Nomor 1.
- Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. 2011. Factors influencing organizational commitment of banking sector employees. *Journal of Economics and Behavioral Studies* , Vol. 2 (No. 1), pp. 19-25.
- Stephen, Robbins 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tilaar, H.A.R. 2014. *Pedagogik Kritis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Timangratuogi, W. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/Penjualan PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor*. Universitas Indonesia.
- Toman Romanco Sormin, Hastin Umi dan Maya Sari Dewi. 2017. pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada karyawan di pt panin bank banjarmasin. Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
- Viethzal Rizai, 2004, “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”, Cetakan Pertama, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada.
- Vendriana Lisdiani. 2017. pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada hotel grasia semarang). Universitas Diponegoro, Indonesia.

- Wahyuni, Sri dan Hariwibowo, Herwindo. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero). [JPPP: Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, Vol 2 No 1 April 2013.](#)
- Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- Winarja, Waluya. The effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through the Job Satisfaction in Employees Directorate transformation Technology Communication and Information Indonesia. International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS) Vol. 4 Issue. 2 Februari 2018.
- Wulan, Alam, Umar. Effect Of Work Stress And Motivation To Employees And Employee Performance PT PLN (Persero) Area Merauke.
- Oseanita, Nayati dan Arik. Impact Of Compensation And Career Development On Job Satisfaction And Employees Performance. Jurnal, Vol. 4 No. 64, April 2017. Universitas Brawijaya.
- Zunaidah, Nengyanti, and Muhammad Ichsan Hadjri. "Work Stress, Job Satisfaction, And Turnover Intention: Case Study On Regional Development Banks In Southern Sumatera." *International Journal Of Scientific & Technology Research*, Vol 8, Issue 07, July 2019.