

KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI PENGEMBANGAN KARIR, REWARD DAN STRES KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN SURAKARTA)

Ajeng Mulia Anggreini¹; Istiatin²; Ida Aryati DPW³

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Batik Surakarta, Surakarta^{1,2,3}

Email : ajeng3022@gmail.com¹; istiatinumi@gmail.com²; aryatiida@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir, *reward* dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Metode studi kuantitatif deskriptif. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai KPPN Surakarta yaitu 40 pegawai dengan memakai teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji model. Hasil studi dinyatakan bahwa pengembangan karir dan *reward* terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN Surakarta). Sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN Surakarta).

Kata kunci : Kepuasan Kerja; Pengembangan Karir; *Reward*; Stres Kerja

ABSTRACT

The cause of this studies is to discover how profession improvement, rewards and paintings strain influence employee task pleasure. Descriptive quantitative research method. The sample for this research was all KPPN Surakarta employees, namely 40 employees using a saturated sampling method. information was accumulated by means of questionnaire. The facts evaluation method uses more than one linear regression to test the model. The consequences of the observe said that profession improvement and rewards had a significant influence on job pleasure of employees of the state Treasury services workplace (KPPN Surakarta). at the same time as work stress has no vast impact on process delight of employees of the nation Treasury offerings workplace (KPPN Surakarta).

Keywords : Job Satisfaction; Career Development; Rewards; Job Stress

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling krusial serta penting pada instansi. Seiring berkembangnya dunia persaingan antar organisasi, kiprah sdm menjadi semakin krusial. salah satu cara organisasi dalam menghadapi persaingan adalah menggunakan memanfaatkan dan mengembangkan potensi sdm secara maksimal. Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai pada menjalankan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang terbaik. Saat karyawan merasa puas dengan tugasnya, tentu mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, kebalikannya ketika karyawan tidak puas dengan hasil kerjanya, tentu saja mereka tidak

akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan (Sholikhah & Simanjuntak, 2018).

Menurut (Kurniawati & Warsono, 2020) pengembangan karir menjadi suatu aktivitas pengelolaan sumber daya manusia pada intinya bertujuan memperbaiki dan menaikkan efektivitas aplikasi kerja pegawai supaya semakin bisa memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan bisnis organisasi. Sebagaimana dikemukakan (Jumianto & Pristiyono, 2022) kemajuan karir seseorang dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan pekerjaan. Pengembangan karir melibatkan metode formal yang digunakan untuk memastikan bahwa individu memiliki kualifikasi, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan bila diperlukan. Hal ini penting bagi karyawan karena berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan semua aspek karena pengembangan karir berfungsi sebagai sarana pengakuan. Penghargaan, khususnya, memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan karena berfungsi sebagai evaluasi positif atas pencapaian dan hasil kerja individu, seperti yang dinyatakan oleh (Saudagar & Pradana, 2020).

Reward merupakan sarana dukungan, dorongan, dan motivasi yang memungkinkan seseorang bekerja dengan tekun dan sesuai harapan (Saudagar & Pradana, 2020). Maka dari itu, dengan memberikan imbalan sesuai kepada pegawai akan mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan dan karyawan akan terpacu untuk menjadi lebih berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan. Jika suatu perusahaan mengapresiasi kerja keras karyawannya, maka dampak yang dirasakan perusahaan adalah karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan dan membantu timnya, serta perusahaan merasakan adanya ikatan emosional dengan organisasi.

Stres kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Adanya tekanan dalam pekerjaan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Stres pada pegawai dapat meningkat jika pegawai melakukan pekerjaan yang menuntut dan bermasalah, atau jika ada ketidakpastian mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab anggota staf. Demikian pula semakin sering pegawai terlambat menyelesaikan tanggungjawabnya semakin besar pula stres dan ketidakpuasan yang ditimbulkannya (Primayanti *et al.*, 2022).

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Surakarta merupakan instansi vertikal Direktorat Jenderal Keuangan (DJPb) yang berada di bawah dan bertanggung jawab eksklusif pada kepala kantor daerah DJPb Provinsi Jawa Tengah, ruang lingkup kerjanya meliputi Kota Surakarta, Kabupaten Sukoharjo, dan Kabupaten Wonogiri. KPPN Surakarta sangat mengandalkan faktor sdm dalam menjalankan kegiatannya. mempunyai SDM yang berkualitas perusahaan akan bisa mencapai tujuan yang sudah direncanakan dengan cepat dan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya..

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menjadi aktivitas pengelolaan SDM, tujuan fundamental tujuan mendasar pengembangan karir merupakan untuk memperbaiki serta mempertinggi efektifitas aplikasi kerja pegawai agar semakin bisa menyampaikan kontribusi terbaik pada mencapai tujuan bisnis organisasi. Pengembangan karir merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan karir pegawai yang mencakup pengelolaan karir, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karir. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati & Warsono, (2020), Handayani & Astuti, (2023) menyatakan bahwa pengembangan karir.

Reward

Reward merupakan suatu penghargaan yang dibuat untuk membentuk seseorang lebih termotivasi dalam upayanya buat meningkatkan atau menaikkan kinerja yang dicapai. Imbalan memiliki peranan yang sangat penting pada menaikkan kepuasan pegawai karena merupakan bentuk evaluasi positif terhadap prestasi dan hasil kerja pegawai Hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Kadir & Muksin, 2022),(Saudagar & Pradana, 2020) menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Stres Kerja

Stres yang dirasakan karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Adanya tekanan kerja akan berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja. Stres kerja karyawan dapat meningkat jika pegawai melakukan pekerjaan yang menuntut dan bermasalah, atau jika ada ketidakpastian mengenai tugas, wewenang, dan tanggung jawab anggota staf. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri & Patmarina, 2023) (Primayanti *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap

kepuasan kerja pegawai. Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Zulkarnaen, et al. 2018:159)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel dalam penelitian seluruh pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN Surakarta) yaitu 40 pegawai dengan memakai teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dengan menggunakan angket. Analisis data menggunakan model uji regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil uji regresi linear berganda diketahui:

$$Y = 5,228 + 0,250 X_1 + 0,300X_2 + 0,159X_3 + e$$

Hasil tabel 1 :

- Nilai konstanta (α) sejumlah 5,228 yaitu jika nilai variabel bebas yaitu pengembangan karir, *reward* dan stres kerja bernilai 0 (nol) maka variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 5,228.
- Koefisien variabel pengembangan karir dihitung dengan regresi linier berganda (β_1) = 0,250. Hal ini menerangkan bahwa jika variabel pengembangan karir, *reward* dan stres kerja semuanya = 0, maka penambahan variabel pengembangan karir akan mengakibatkan pertambahan kepuasan kerja karyawan sebanyak 0,250. Oleh karena itu variabel pengembangan karir berhubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai KPPN Surakarta.
- Koefisien variabel *reward* (β_2) perhitungan regresi linier berganda nilai coefficients (β) = 0,300. Sehingga variabel *reward* berasosiasi positif terhadap kepuasan kerja pegawai KPPN Surakarta.
- Koefisien variabel stres kerja (β_3) dari perhitungan regresi linier berganda coefficients (β) = 0,159. Sehingga variabel stres kerja berasosiasi positif terhadap kepuasan kerja pegawai KPPN Surakarta.

Diskusi

Hasil studi menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN Surakarta).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Astuti, 2023) yang mengemukakan pengembangan karir terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. KPPN Surakarta selalu memperhatikan pengembangan karir terhadap pegawainya.

Selain itu, temuan penelitian membuktikan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN Surakarta). Hal ini sinkron dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saudagar & Pradana, 2020) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. KPPN Surakarta memberikan *reward* kepada setiap pegawai yang bekerja tepat waktu dan/atau bekerja di kantor dalam jangka waktu lama. *Reward* memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai, karena *reward* merupakan penilaian positif terhadap prestasi dan hasil kerja.

Terakhir, hasil temuan ini menyatakan stres kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN Surakarta). Penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Patmarina, 2023) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pegawai KPPN Surakarta tidak merasakan adanya tekanan dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat dibuktikan pegawai sudah bekerja selama puluhan tahun. Stres kerja meningkat ketika seorang pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang terlalu menuntut dan bermasalah, atau pada tempat dimana tugas, wewenang dan tanggung jawab karyawan tersebut tidak jelas.

KESIMPULAN

Menurut analisis bisa ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan (KPPN Surakarta). Melalui peningkatan karir maka efektivitas pegawai akan meningkat. Kemudian penghargaan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan (KPPN Surakarta). Artinya *reward* memegang peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan pegawai karena *reward* merupakan bentuk evaluasi untuk prestasi pegawai dan hasil kerja yang dilakukan pegawai. Sedangkan stres kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Pelayanan Keuangan Negara (KPPN Surakarta). Artinya pegawai tidak merasakan

adanya tekanan dalam menghadapi pekerjaannya, hal ini terbukti pegawai telah bekerja di KPPN Surakarta selama puluhan tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alhempri, R. R., Syaifora, L., & Muin, M. R. (2023). The Influence Of Emotional Intelligence And Work Stress On Job Satisfation Of Servise Officer Bakti Pt Bank Central Asia Tbk Kcu Pekanbaru. *Strategic Management Business Journal*, 3(01), 189–200. <https://doi.org/10.55751/smbj.v3i01.67>
- Andi, Julina, Putra, R., & Swanto, D. J. (2022). The Influence of Competency, Career Development, Compensation and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Public Junior High School Teacher on Bangko District, Rokan Hilir Regency. *International Conference on Business Management and Accounting (ICOBIMA)*, 1(1), 79–95.
- Erviani, D., Husnurrofiq, H., & Purboyo, P. (2023). Effect of Work Motivation and Reward on Job Satisfaction Online Gojek Driver in Banjarmasin, Indonesia. *Journal of Business Management and Economic Development*, 1(03), 473–486. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v1i03.195>
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 52–57. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1661>
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 774–781.
- Istiatin. (2023). *Metodologi Penelitian*. Surakarta. Commercial Printing.
- Jumianto, & Pristiyono. (2022). Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(1), 142–152.
- Kadir, A., & Muksin, A. (2022). Pengaruh Reward dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Montana Syariah Hotel Banjarbaru. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 12(2), 108–121. <https://doi.org/10.30649/japk.v12i2.83>
- Kurniawati, N. D., & Warsono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP). *Journal Of Public Policy And Management Review*, 9(4), 1–13.
- Muliadi, & Yunita, M. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Latexindo Toba Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 30–42.
- Parashakti, R. D., Juniarti, S., & Khotimah, N. (2020). The Effect of Workload, Work Environment, Career Development on Employee Job Satisfaction on Pt. Sari Coffee Indonesia, Tbk. *Dijemss*, 1(4), 525–534. <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>

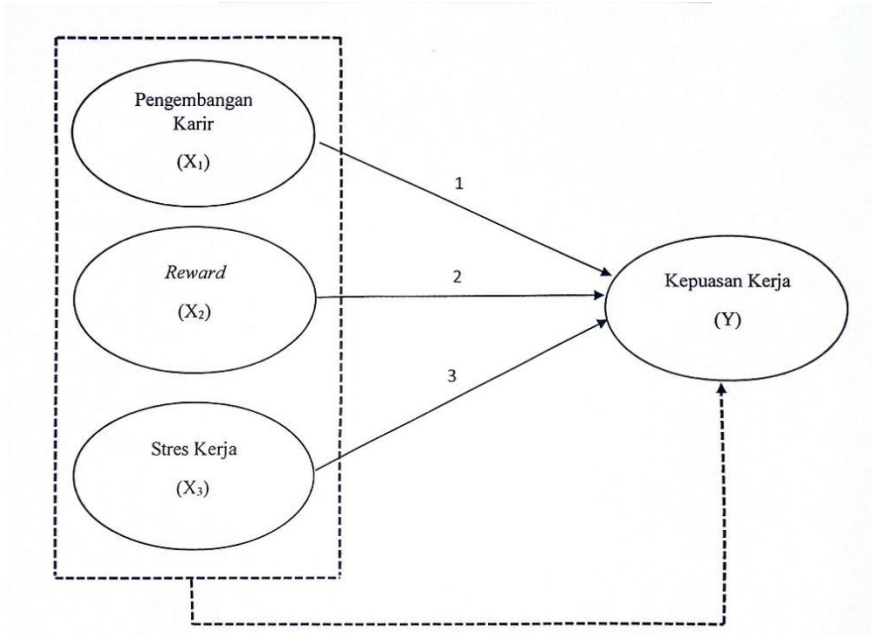
- Primayanti, N. P. H., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Kertha Wisata Denpasar. *Jurnal EMAS Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 3(10), 161–170.
- Putri, R. F., & Patmarina, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 76–92. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i2.310>
- Rismawati, & Suriyanti. (2022). The Effect Of Work Environment, Motivation And Work Stress On Job Satisfaction Of Pt. Kyukuyo Industrial Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 186–191.
- Saudagar, F., & Pradana, H. C. (2020). Pengaruh Reward dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri Kota Jambi. *Indonesian Education Administration and Leadership Journal (IDEAL)*, 02(01), 81–93. <https://online-journal.unja.ac.id/index.php/IDEAL>
- Sholikhah, & Simanjuntak, A. S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 299–319. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.2.07>
- Suciani, A. N., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 01–13. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.489>
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Yunarta, I. M. E., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wapa di Umen Resort Ubud. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf>
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet PT. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 151-177. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.228	3.678		1.422	.164
Pengembangan Karir	.250	.100	.344	2.509	.017
Reward	.300	.135	.314	2.218	.033
Stres Kerja	.159	.113	.199	1.417	.165

Sumber : Output SPSS 2024



Gambar 1. Kerangka Penelitian