PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN JENJANG KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BRI CABANG KABUPATEN TULUNGAGUNG 2016

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

NIJAR HILMAWAN
NPM: 12.1.02.02.0389

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

NIJAR HILMAWAN
NPM: 12.1.02.02.0389

Judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN *PADA PT. BANK BRI CABANG KABUPATEN* TULUNGAGUNG 2016

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 29 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul Hakimah,S.E.,M.M	**Edy Djoko S. S.E, M.Pd, M.M**
NIDN.0727127801	**NIDN.0727127801**

ii

Skripsi oleh:

NIJAR HILMAWAN
NPM: 12.1.02.02.0389

Judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN JENJANG KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BRI CABANG KABUPATEN TULUNGAGUNG 2016

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 11 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M
2. Penguji I : Drs. Ec. Ichsanudin, M.M.
3. Penguji II : Edy Djoko, S. S.E, M.Pd, M.M

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN JENJANG KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BRI CABANG KABUPATEN TULUNGAGUNG 2016

Nijar Hilmawan
12.1.02.02.0389
Ekonomi - Manajemen
nizar_hilmawan@yahoo.co.id
Ema Nurzainul Hakimah, S.E., M.M dan Edy Djoko, S. S.E, M.Pd, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kinerja karyawan, mengelola serta meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan jenjang karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung. (2) Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan jenjang karir secara simultan terhaadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 200 orang karyawan, adapun sampel terpilih sebanyak 30 orang karyawan,. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan teknik *random sampling*. Data yang terkumpul berasal dari data primer yang dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linear berganda serta, untuk uji hipotesis dilakukan uji t dan uji f dengan menggunakan program *software SPSS for windows versi 20*.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa: (1) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung. (2) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung. (3) Jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung. (4) Kepuasan kerja, stres kerja dan jenjang karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung. Dari penjelasan di atas maka peneliti menyarankan untuk PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung harus terus memperhatikan harapan-harapan dari karyawan, memberikan fasilitas kerja yang lebih baik lagi, memberikan apresiasi atau reward kepada karyawan agar lebih giat dan semangat dalam bekerja untuk perusahaan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Jenjang Karir

I. LATAR BELAKANG

Kekayaan yang paling utama bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusia. Kemajuan pembangunan di masa mendatang terletak pada pembangunan sumber daya manusia, dimana filosofi pembangunan bangsa sudah lama menempatkan manusia sebagai subyek pembangunan dan bukan obyek pembangunan. Hal yang sama berlaku bagi perusahaan yaitu bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya penting. Oleh sebab itu, manajer perlu memperhatikan sumber daya manusianya dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dalam era globalilasi ini banyak perbankan yang beroperasi baik swasta maupun yang dikelola pemerintah terdapat, persaingan yang ketat antara satu bank dengan bank yang lainnya yang menuntut setiap perbankan untuk lebih menigkatkan kualitas. Hal ini dilakukan agar dapat mempertahankan kelangsungan operasional bank tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber-sumber yang dimiliki salah satunya adalah sumber daya manusia. Dewasa ini kita telah merasakan bahwa bank merupakan sebuah tempat yang sangat penting bagi mesyarakat baik untuk menyimpan uang atau melakukan berbagai hal transaksi.

PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung yang berlokasi di Jl. Diponegoro, No. 2B, Kec.Tulungagung adalah salah satu bank yang mampu bertahan dengan keberhasilannya mengelola nasabah. Semakin meningkatnya produktivitas perusahaan, ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang baik dan optimal serta sistem organisasi yang dikelola dengan baik pula. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Sehingga hal ini perlu ditingkatkan karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis.

Berdasarkan uraian diatas perlu dilakukan penelitian dengan judul :

"Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Tulungagung 2016"

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank

BRI Cabang Kabupaten Tulungagung ?

2. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung ?
3. Adakah pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Kabupaten Tulungagung ?
4. Adakah pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan jenjang karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung ?

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, jenjang karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Basri (2005: 15) : Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Kepuasan Kerja

Darwis dalam Mangkunegara (2000: 30), “kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja”. Sedangkan menurut Siagian (2000: 67), “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya”. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan

psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustasi.

Stres Kerja

Menurut Siagian (2009:300), stres merupakan "kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang". Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Jenjang Karir

Tan (2008:2), istilah karir (*career*) didefinisikan sebagai suatu "proses perkembangan seorang individu dalam melalui pengalaman kerja dan jabatan-jabatan yang berbeda dalam satu atau beberapa organisasi".

Tan (2008:2), menyatakan bahwa, "Jenjang karir (*Careeer Development*) menyangkut suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karir seorang individu dengan tuntutan pekerjaan (*work force requirements*) dalam suatu organisasi".

II. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2004: 32), mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah "suatu atribut yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya". Dalam peneletian ini terdapat tiga variabel yang diinginkan terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah Kepuasan Kerja (X_1) StresKerja (X_2) dan Jenjang Karir (X_3) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja (Y).

Teknik Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Menurut Sugiyono (2006: 10), penelitian eksplanatori adalah "penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel peneliti.

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori, karena sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini awalnya bekerja dengan menggunakan aspek kualitatif dengan cara menyusun sejumlah kuesioner. Kuesioner ini kemudian akan dikuantifikasikan atau diwujudkan berupa angka-angka. Angka inilah yang menunjukkan skor kepuasan

kerja, stres kerja dan jenjang karir. Kemudian dilakukan analisa berdasarkan metode statistik dan data tersebut diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu dengan menggunakan table untuk mempermudah dalam menganalisa.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat atau objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung yang berlokasi di JL. Diponegoro, No. 2B, Kec. Tulungagung.

Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah di mulai pada bulan April sampai dengan Juli 2016. Dari pengajuan judul sampai dengan penyusunan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 80): Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sampel

Menurut Arikunto (2010: 112), populasi yang lebih besar dari 100 dapat diambil 10-15% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti, tetapi apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini 15% dari 200 yaitu 30 karyawan. Karena jumlah karyawan yang ada di PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung lebih dari 100 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:187), “pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara”. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal juga dengan sebutan angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tulis kepada responden untuk diisi.

Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Solimun dalam Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz (2010: 249), “mengatakan bahwa validitas menunjukan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”.

Uji Relibilitas

Menurut Arikunto dalam Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz (2010: 250),“suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk

digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik".

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yang bertujuan agar variabel independen sebagai estimator atas variabel independen tidak bias, pengujian ini meliputi sebagi berikut :

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005: 110), uji normalitas bertujuan "untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi secara normal atau tidak".

Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005: 91), uji multikolinearitas "bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005: 94), asumsi autokorelasi didefinisikan sebagai "terjadinya korelasi antara data pengamatan, dimana muculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya".

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005: 104), akan "mengakibatkan penafsiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak koefisien".

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Arikunto (2002: 264), analisis persamaan regresi linier berganda "adalah suatu perluasan dari teknik regresi, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas mengadakan prediksi terdapat variabel terikat".

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 diantara nol dan satu, dimana R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independent*) secara persial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat (*dependent*).

Uji F (Simultan)

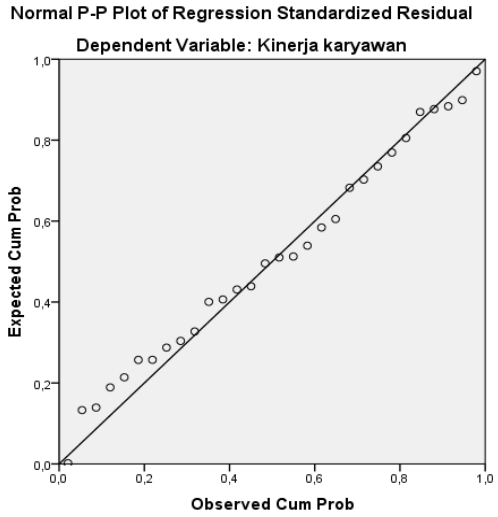
Menurut Ghozali (2006: 88), uji F digunakan "untuk mengetahui apakah pengaruh dari variabel *independent* secara simultan menyeluruh, memiliki

pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*".

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

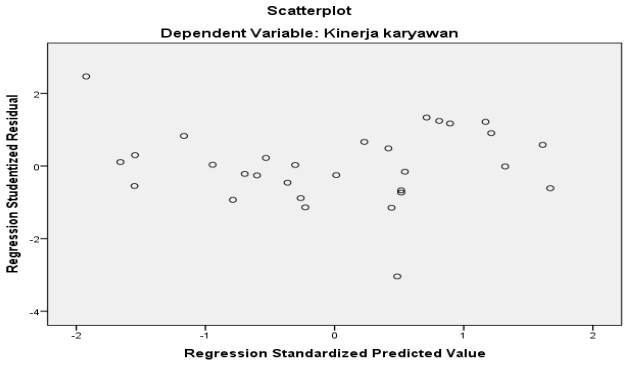
b. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	1,229	Bebas Multikolinearitas
Stres Kerja (X_2)	1,060	Bebas Multikolinearitas
Jenjang karir (X_3)	1,259	Bebas Multikolinearitas

Sumber : diolah dari data primer, 2016

Dari tabel diatas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa, tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikoliniearitas antar variabel bebas atau *independent* dalam model.

c. Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskodasitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedatisitas, sehingga layak untuk digunakan.

d. Uji Autokorelasi

Model	Std. Error Of the Estimate	Durbin Watson
1	3,830	1,477

Sumber : diolah dari data primer, 2016

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1,477, sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat *a* = 5% dengan n = 30 dan k = 3. Nilai *Durbin Watson* (DW) yang dihasilkan adalah 1,477; nilai du (3,30)

=1,65 sehingga 4-du = 4-1,65 = 2,35. Dapat disimpulkan nilai *Durbin Watson* (DW) terletak antara du s/d 4-du sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-8,970	13,025
	Kepuasan Kerja	,264	,154
	Stres Kerja	,482	,211
	Jenjang karir	,575	,171

Sumber : diolah dari data primer, 2016

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

$$\mathbf{Y = 13{,}025 + 0.154\ X_1 + 0.211\ X_2 + 0.171\ X_3 + e}$$

a = 13,025 : Artinya apabila variabel kepuasan kerja, stres kerja dan jenjang karir di asumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar 13,025.

b_1 = 0.154 X_1 : besarnya koefisien variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.154, artinya bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.154 bila variabel lainya konstan.

b_2 = 0.211 X_2 : besarnya variabel stres kerja adalah sebesar 0.211, artinya bahwa setiap peningkatan stres kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.211 bila variabel lainya konstan.

b_3 = 0.171 X_3: besarnya variabel jenjang karir adalah sebesar 0.171, artinya bahwa setiap peningkatan jenjang karir secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.171 bila variabel lainnya konstan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,657[a]	,432	,366	3,830	1,477
a. Predictors: (Constant), Jenjang karir, Stres Kerja, Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.10 diperoleh nilai $Adjusted\ R\ Square\ (R^2)$ sebesar 0,366. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas (jenjang karir, stres kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 36,6%. Atau variasi variasi variabel bebas (jenjang karir, stres kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan sebesar 36,6% variasi variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya 63,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel selain jenjang karir, stres kerja

dan kepuasan kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial Dengan t-test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,970	13,025		-,689	,497
	Kepuasn Kerja	,362	,154	,292	1,895	,041
	Stres Kerja	,482	,211	,348	2,288	,031
	Jenjang Karir	,575	,171	,557	3,360	,002

Sumber : Diolah dari data primer, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS dalam tabel 4.11 diperoleh sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis 1

Untuk Kepuasan Kerja (X1) Nilai t hitung = 1,895> t tabel = 1,697 atau nilai sig. = 0,041< 0,05 artinya Kepuasan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

b) Pengujian Hipotesis 2

Untuk Stres Kerja (X2) Nilai t hitung = 2,288> t tabel = 1,697 atau nilai sig. = 0,031< 0,05 artinya Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

c) Pengujian Hipotesis 3

Untuk Jenjang Karir (X3) Nilai thitung= 3,360 > ttabel = 1,697 atau nilai sig. = 0,02< 0,05 artinya Jenjang Karir (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan dengan F Test

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290,039	3	96,680	6,590	,002[b]
	Residual	381,428	26	14,670		
	Total	671,467	29			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Jenjang karir, Stres Kerja, Kepuasan Kerja						

Nilai Fhitung = 6,590 > Ftabel = 4.171 atau nilai sig. = 0,002 < 0,05 artinya secara bersama-sama Kepuasan Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Jenjang Karir (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja, secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung. Hal ini menunjukkan, apabila kepuasan kerja meningkat, maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung.
2. Stres Kerja, secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung. Hal ini menunjukkan, apabila stres kerja mengalami penurunan, maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung.

3. Jenjang Karir, secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung. Hal ini menunjukkan, apabila tingkat keinginan karyawan akan capaian jenjang karir yang lebih baik meningkat, maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung.
4. Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Jenjang Karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung. Hal ini menunjukkan, apabila kepuasan kerja, stres kerja, dan jenjang karir meningkat maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kabupaten Tulungagung.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Alex, Nitisoemito. 1982. *Manajmen Personalia Ghalia*, Indonesia, UGM, Yogyakarta.

Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*

Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, PT. Refika Aditama. Bandung.

Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya*

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta

Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manu*sia. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keempat, Alfabeta. Bandung