



Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Stres Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri

Mella Vebianti¹, Bambang Suwarsono², Brahma Wahyu Kurniawan³

¹⁻³MSDM, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Indonesia

Email : vmella258@gmail.com , bambangsuwarsono002@gmail.com , brahmawahyu@gmail.com

Abstract. Considerations including work discipline, motivation, career growth possibilities, and stress may help us understand how satisfied PT. Asuransi Kredit Indonesia Kediri Branch employees are with their jobs. Using a non-probability selection strategy, this quantitative research selects a representative sample of 34 workers. Dalam SPSS versi 25, kami memeriksa kenormalan, autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan ketergantungan; kami juga memeriksa validitas dan reliabilitas. Selain itu, analisis statistik berikut dilakukan: uji-t, uji-F, analisis regresi linier berganda, dan perhitungan koefisien determinasi R². Work discipline significantly and positively affects job satisfaction, according to the study's findings (t significance value of 0.000, less than 0.05). With a t-statistic of 0.000 < 0.05, it is clear that work motivation significantly impacts job satisfaction. Likewise, possibilities for professional advancement significantly impact work satisfaction in a favorable way, as shown by a t-value of 0.000 < 0.05. Also, with a t-value of 0.040 < 0.05, it is shown that work stress is positively and significantly correlated with job satisfaction. Job satisfaction is impacted by a combination of work ethic, motivation, and professional progress.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Career Development, Work Stress, Employee Performance.

Abstrak. Pertimbangan yang meliputi disiplin kerja, motivasi, kemungkinan pengembangan karier, dan stres dapat membantu kita memahami seberapa puas karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri terhadap pekerjaan mereka. Dengan menggunakan strategi seleksi non-probabilitas, penelitian kuantitatif ini memilih sampel representatif yang terdiri dari 34 pekerja. Uji validitas dan reliabilitas, serta uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Selanjutnya, dilakukan pengujian berikut: analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-F, kemudian perhitungan koefisien determinasi R². Disiplin kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kepuasan kerja, menurut temuan penelitian (nilai signifikansi t ialah 0,000, <0,05). Dengan t-statistik 0,000 < 0,05, jelas bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Demikian pula, kemungkinan untuk kemajuan profesional secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dengan cara yang menguntungkan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t ialah 0,000 < 0,05. Maka, dengan nilai t ialah 0,040 < 0,05, terlihat stres kerja berkorelasi positif kemudian signifikan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi etos kerja, motivasi, dan kemajuan profesional.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sektor bisnis saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat akibat kemajuan zaman yang pesat. Dalam kondisi kompetitif ini, setiap perusahaan perlu menerapkan strategi inovatif dan mengoptimalkan keahlian yang dimiliki agar tetap bertahan serta berkembang. Capaian dari kelompok turut memberikan pengaruh daripada mutu SDM ataupun sumber daya manusia, menjadikannya elemen kunci dalam keberlanjutan bisnis.

Keberhasilan perusahaan sangat erat kaitannya dengan kompetensi serta karakteristik individu dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset penting yang

menyumbangkan tenaga dan pemikirannya dengan kompensasi tertentu sebagai imbalan. Kompensasi ini dapat berupa gaji atau insentif lain yang diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga kepuasan kerja karyawan guna mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Faktor individu, psikologis, dan organisasi merupakan tiga aspek utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor psikologis mencakup kepribadian, motivasi, serta tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memprioritaskan kesejahteraan karyawan agar produktivitas meningkat. Kepuasan kerja bersifat subjektif dan bergantung pada sistem nilai setiap individu.

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan. Santoso dan Lestari (2021) mengungkapkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Insentif, lingkungan kerja yang mendukung, serta penghargaan terhadap kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam membangun motivasi kerja (Rahmawati et al., 2022).

Selain itu, pengembangan karier juga menjadi faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Nugroho dan Susanto (2021) menemukan bahwa karyawan yang diberikan Potensi mengembangkan pekerjaan secara realita lebih loyal kemudian menunjukkan kinerja dengan lebih baik. Mereka turut memiliki peluang dalam perkembangan pekerjaannya sehingga senantiasa akan puas dengan pekerjaannya dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan kesempatan tersebut (Wijaya et al., 2020).

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap norma dan aturan yang diterapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan produktif. Jika mayoritas karyawan mematuhi aturan, maka efektivitas organisasi akan meningkat. Sebaliknya, pelanggaran terhadap kebijakan perusahaan dapat berdampak negatif terhadap reputasi serta produktivitas organisasi.

Motivasi kerja juga berhubungan erat dengan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan. Ketika tujuan perusahaan selaras dengan kepentingan karyawan, maka tingkat motivasi kerja mereka akan meningkat. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kesempatan yang diberikan perusahaan dalam pengembangan karier.

Pengembangan karier meliputi peningkatan posisi dalam organisasi berdasarkan jalur karier yang telah dirancang. Hal ini tidak hanya terkait dengan kenaikan jabatan, tetapi juga melibatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta kompetensi individu. Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, terutama ketika

karyawan merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka.

PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri merupakan satu diantara BUMN ataupun Badan Usaha Milik Negara berkonsentrasi terhadap pelayanan asuransi pengkreditan. Entitas disebutkan memiliki beberapa anak perusahaan, seperti PT. Askrindo Syariah, PT. Reasuransi Nasional Indonesia, dan PT. Askrindo Mitra Utama, yang bernaung di bawah Indonesia Financial Group (IFG).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2020, pemerintah menunjuk PT. Bahana Pembinaan Usaha Indonesia (Persero) sebagai holding BUMN di sektor asuransi dan penjaminan. Holding ini mencakup empat perusahaan, yaitu PT. Asuransi Kerugian Jasa Raharja, PT. Asuransi Jasa Indonesia, PT. Jaminan Kredit Indonesia, dan PT. Asuransi Kredit Indonesia. Misi utama IFG adalah membangun pasar keuangan non-bank yang inovatif dan terintegrasi guna mendukung pertumbuhan ekonomi nasional

Sebagai perusahaan yang memiliki peluang besar dalam berkembang, PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri mengutamakan kualitas serta pelayanan yang diberikan ke mitra maupun ke principal. Tetap memperhatikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Adanya dampak dari Covid -19 mengakibatkan jam kerja dikurangi sedangkan pekerjaan bertambah. Mengacu pada kesenjangan di atas, menulis mempunyai ketertarikan dalam mengupayakan riset berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri.”

2. METODE PENELITIAN

Riset disebutkan dilaksanakan berdasarkan pengumpulan komponen data secara ekstensif di Kantor Cabang Kediri PT. Asuransi Kredit Indonesia (Persero) guna mendapatkan paham dengan pendalaman terkait tema pengkajian. Pelaksanaan penelitian berlangsung sejak awal Desember 2024 hingga akhir Februari 2024. Dalam analisis data, perbandingan antara nilai probabilitas Thitung dengan 0,05 digunakan untuk menguji hipotesis. Hipotesis nol (H_0) diterima jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan ditolak jika $T_{hitung} < T_{tabel}$. Nilai T_{tabel} untuk variabel independen ditetapkan berdasarkan perhitungan statistik yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier, serta stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri.

Metode penelitian kuantitatif mengandalkan fakta konkret yang disajikan dalam bentuk statistik. Data yang dikumpulkan melalui berbagai instrumen penelitian dianalisis secara

numerik dengan teknik statistik yang sesuai (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini mencakup individu atau objek yang relevan dengan permasalahan penelitian di lokasi tertentu. Dalam konteks ini, seluruh tiga puluh empat karyawan PT. Askrindo Cabang Kediri termasuk dalam populasi penelitian. Sampel diartikan pada sektor representative atas suatu ciri yang mempunyai bagian dari populasi spesifik. Pemilihan sampel yang sistematis seringkali lebih efektif dibandingkan dengan mengamati seluruh populasi (Sugiyono, 2017).

Pada riset ini memakai teknik pengambilan sampel dengan metode sensus, yang merupakan salah satu pendekatan non-probabilitas. Menurut Sugiyono (2019), metode ini melibatkan Keseluruhan populasi layaknya sampel yang dipergunakan saat riset, kemudian semua anggota populasi diikutsertakan dalam pengumpulan data. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mendapatkan temuan dengan akurasi yang tinggi serta menyeluruh dalam memahami berbagai faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, total sampel penelitian ini adalah 34 orang yang semuanya bekerja di PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri:

3. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Displin Kerja (X1)

No	Item	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
1	Hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.	0,659	0,338	Valid
2	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja.	0,604	0,338	Valid
3	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	0,842	0,338	Valid
4	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.	0,686	0,338	Valid
5	Saya mengabaikan perintah dari atasan sehingga pekerjaan tertunda.	0,576	0,338	Valid
6	Saya harus mengerjakan tugas sesuai SOP.	0,604	0,338	Valid

Tabel 3.1 Mengasumsikan atas 6 item variabel yang dipertanyakan poin disiplin kerja valid dalam pernyataan.

Tabel 2. Uji Validitas

No	Item	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
1	Hubungan antar karyawan kurang baik.	0,466	0,338	Valid
2	Menaikkan kebangkitan semangat pegawai secara urgensi pada sebuah kalangan.	0,536	0,338	Valid
3	Saya mendapatkan penghargaan atas pencapaian yang telah berhasil.	0,570	0,338	Valid
4	Semua karyawan berhak mendapatkan penghargaan dengan status yang dimiliki.	0,549	0,338	Valid
5	Memberikan arahan pada pimpinan senantiasa diperlukan pegawai dikarenakan apabila hal tersebut dilakukan arahnya memberikan pegawai tanpa ketakutan melakukan kesalahan pada pekerjaannya.	0,472	0,338	Valid
6	Atas hal ini pemeliharaan perbuatan pemimpin serta kepegawaian kemudian menciptakan lingkungan pekerjaan dengan kenyamanan serta berdasarkan hal di atas turut berpengaruh terhadap keinginan pegawai dalam bekerja.	0,724	0,338	Valid

Tabel 3.2 Mengasumsikan atas 6 item variabel yang dipertanyakan poin motivasi kerja valid dalam pernyataan.

Tabel 3. Uji Validitas

No	Item	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
1	Perlakuan adil terhadap atasan dengan bawahan.	0,561	0,338	Valid
2	Saya berkesempatan pada pelatihan dari pemberian entitas sehingga dapat melakukan pengembangan karir.	0,727	0,338	Valid
3	Entitas melakukan perencanaan total karyawan pada masa promosi dengan kurva tahun berjalan.	0,661	0,338	Valid
4	Entitas melakukan perencanaan	0,798	0,338	Valid

	perpindahan karyawan secara rapi guna mendeteksi kejenuhan pada saat pekerjaan dilaksanakan.			
5	Saya mengakui bahwa pelatihan yang saya dapatkan memberikan kemampuan untuk memberlakukan proses Saya bekerja dengan prospek karir semakin naik.	0,701	0,338	Valid
6	Adanya perencanaan jumlah karyawan yang akan dipromosikan setiap tahun.	0,729	0,338	Valid

Tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa dari 6 item pertanyaan variabel pengembangan karir dinyatakan valid

Tabel 4. Uji Validitas

No	Item	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
1	Memberikan pengetahuan secara transparan terkait target serta maksud entitas.	0,676	0,338	Valid
2	Saya menemukan pemahaman terkait penyesuaian pada saat bekerja dengan maksud organisasi pekerjaan universal.	0,635	0,338	Valid
3	Apabila saya menemukan rasa sulit dalam bekerja kemudian rekanan pekerjaan bersedia memberikan bantuan.	0,709	0,338	Valid
4	Saya menemui perbuatan kurang etis pada area pekerjaan.	0,699	0,338	Valid
5	Saya dituntut merampungkan pekerjaan secara efektif dan efisien.	0,577	0,338	Valid
6	Saya dapat beristirahat secara cukup.	0,609	0,338	Valid

Tabel 3.4 Mengasumsikan atas 6 item variabel yang dipertanyakan poin stress kerja valid dalam pernyataan

Tabel 5. Uji Validitas

No	Item	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
1	Mendapatkan kesempatan belajar ketika mendapatkan tugas baru.	0,656	0,338	Valid
2	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan.	0,592	0,338	Valid
3	Setiap karyawan memiliki kesempatan promosi.	0,778	0,338	Valid
4	Saya mendapatkan penghargaan ketika promosi jabatan.	0,600	0,338	Valid
5	Hubungan dengan rekan kerja baik.	0,630	0,338	Valid
6	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap output bekerja dan saling mendukung antar karyawan.	0,621	0,338	Valid

Tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa dari 6 item pertanyaan variabel kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid.

1) Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,756	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,715	Reliabel
3	Pengembangan Karir (X3)	0,774	Reliabel
4	Stres Kerja (X4)	0,757	Reliabel
5	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,750	Reliabel

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari semua variabel lebih dari 0,60, yang secara reliable. Kemudian temuan pendataan kuesioner pada riset disebutkan mempunyai tingkatan reliabilitas secara baik ataupun dalam frasa temuan kuesioner terpercaya

2) Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
0,502	> 0,05	Data berdistribusi normal

menunjukkan bahwa angka signifikansinya sebesar 0,502. Maka dapat diartikan Bahwasanya penilaian disebutkan tersignifikansi dikarenakan mendominasi atas penilaian ter

signifikansi senilai 0,05 atau $0,502 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa nilai residual telah terdistribusi normal.

3) Uji Multikolinearitas

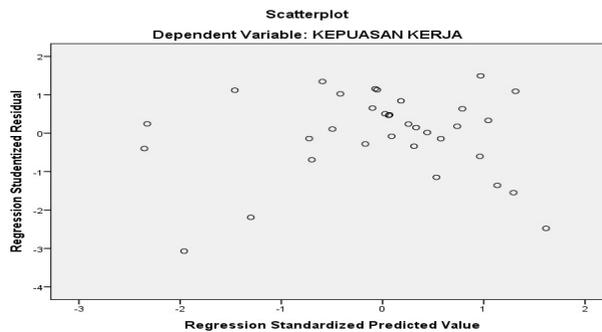
Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
0,502	$> 0,05$	Data berdistribusi normal

Tabel menunjukkan bahwa angka signifikansinya sebesar 0,502. Maka dapat diartikan Penilaian disebutkan tertingnifikansi dikarenakan mendominasi atas penilaian signifikan senilai 0,05 atau $0,502 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa nilai residualnya telah terdistribusi normal.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas



Tabel 3.5 menunjukkan bahwasanya koordinat titik tersebut terdistribusi teracak, tidak menunjukkan pola secara jelas kemudian berpusat pada angka nol. Dengan demikian mengatakan heteroskedastisitas tiada ditemukan pada data riset.

5) Uji Autokorelasi

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Durbin Upper	Durbin-Watson	Kriteria	Keterangan
1,727	1,897	$1,727 < dW < 4 - 2,273$	Tidak terjadi autokorelasi

Dari tabel 3.6 pengujian autokorelasi dapat diketahui angka Durbin-Watson adalah 1,897. Syarat untuk pengujian ini adalah $dU < dW < 4 - dU$. Nilai dU untuk jumlah sampel 34 dengan 4 variabel bebas ialah 1,727, jadi hasil perhitungannya adalah $1,727 < 1,897 < 2,273$.

Maka dapat ditarik kesimpulan yaitu tidak ada gejala atau problem autokorelasi.

6) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,403	5,397	0,000	Ha : Diterima
Motivasi Kerja (X2)	0,371	4,109	0,001	Ha : Diterima
Pengembangan Karir (X3)	0,303	4,134	0,001	Ha : Diterima
Stres Kerja (X4)	0,195	2,149	0,040	Ha : Diterima
Konstanta (a)	-3,334	-1,783	0,085	

tabel 4.21 memperlihatkan adanya persamaan, ialah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -3,334 + 0,403 X_1 + 0,371 X_2 + 0,303 X_3 + 0,195X_4 + e$$

Berikut ini adalah penjelasan tentang pengaruh variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang mengarah pada persamaan regresi yang disebutkan sebelumnya

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai kepuasan kerja karyawan ialah -3,334, dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan, ketika tidak ada pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja, kemajuan karier, dan stres.

2. Koefisien Disiplin Kerja (X1)

Koefisien positif ialah 0,403 dikaitkan dengan variabel disiplin kerja (X1). Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, ini berarti peningkatan kepuasan kerja karyawan ialah 0,403 poin untuk setiap peningkatan 1 poin pada variabel disiplin kerja (X1).

3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Koefisien positif ialah 0,371 dikaitkan dengan variabel disiplin kerja (X1). Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, ini berarti peningkatan kepuasan kerja karyawan ialah 0,371 poin untuk setiap peningkatan 1 poin pada variabel disiplin kerja (X1). X2, yang merupakan dorongan intrinsik di tempat kerja, memiliki koefisien sebesar 0,371. Jika semua faktor lain tetap sama, ini menunjukkan bahwa pekerja akan lebih puas dengan pekerjaannya jika variabel insentif kerja (X2) meningkat sebesar 1 unit.

4. Koefisien Pengembangan Karir (X3)

Koefisien untuk variabel pengembangan karir (X3) adalah 0,303. Karyawan akan melaporkan peningkatan kepuasan kerja ialah 0,33% untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel pengembangan karir (X3), jika faktor lainnya sama.

5. Koefisien Stres Kerja (X4)

Koefisien ialah 0,195 dikaitkan dengan variabel stres kerja (X4). Hal ini menunjukkan bahwa, jika faktor lainnya sama, akan ada peningkatan kepuasan kerja karyawan ialah 0,195 poin untuk setiap kenaikan 1 poin pada variabel stres kerja (X4).

Uji-T

Tabel 12. Hasil Uji T

Setelah melakukan perbandingan penilaian probabilitas t penghitungan atas 0,05, Ho

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,334	1,869		-1,783	0,085
Disiplin Kerja (X1)	0,403	0,075	0,446	5,397	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,371	0,090	0,350	4,109	0,000
Pengembangan Karir (X3)	0,303	0,073	0,377	4,134	0,001
Stres Kerja (X4)	0,195	0,091	0,190	2,149	0,040

dinyatakan diterima apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $T_{hitung} < T_{tabel}$. Nilai

T_{tabel} dari variabel independen dihitung sebagai berikut:

- $\alpha/2 = 0,05 / 2 = 0,025$
- $df = 34 - 4 = 30$

$$T_{tabel} = 2,042$$

Temuan riset ini memungkinkan kita untuk menarik kesimpulan ialah:

Nilai T hitung ialah 5,397 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang $< 0,05$, lebih tinggi dari nilai T tabel 2,048, menurut uji-t untuk variabel disiplin kerja (X1). Hal ini memberikan kepercayaan pada H_a , yang menyiratkan bahwa variabel disiplin kerja sebagian memengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan cara yang menguntungkan dan signifikan secara statistik.

T hitung untuk variabel insentif kerja (X2) ialah 4,109, yang lebih besar dari nilai T

tabel 2,042, dan nilai signifikansinya ialah 0,001, yang $< 0,05$, menurut uji-t. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a benar, yang menyiratkan bahwasanya variabel yang menjelaskan tentang motivasi kerja pada kenyataannya tersignifikansi mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan di tingkatan bawahnya atas perkiraan sebelum-sebelumnya.

Nilai T estimasi ialah 4,134 lebih besar dari nilai T tabel 2,042 dengan nilai signifikansi 0,000 yang $< 0,05$ menurut uji-t untuk variabel pengembangan karier (X3). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a benar, yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier memang berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam tingkat yang lebih rendah dari yang diperkirakan sebelumnya.

Nilai T hitung ialah 2,149 dan 0,040 yang $< 0,05$ lebih besar dari nilai T tabel masing-masing 2,042 dan 2,042, menurut uji-t untuk variabel stres kerja (X4). Hal ini membuktikan bahwa H_a benar, yang berarti bahwa stres kerja berdampak signifikan terhadap kebahagiaan pekerja dalam bekerja.

Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	179,66	4	44,91	32,38	0,00
Residual	40,221	29	1,397		
Total	219,88	33			

Terdapat korelasi antara kedua variabel (variabel independen dan dependen) seperti yang terlihat pada tabel. H_a dapat diterima karena nilai F estimasi sebesar 20,397 lebih besar dari nilai F tabel ialah 2,69 dan nilai signifikansi ialah 0,000, yang $< 0,05$. Oleh karena itu, terdapat interaksi yang kuat antara faktor-faktor berikut dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan: disiplin kerja, motivasi kerja, kemajuan karier, dan stres.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,904	0,817	0,792	1,17768

Nilai R² ialah 0,904 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), pengembangan karier (X3), dan stres kerja (X4) memberikan kontribusi yang signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan kontribusi ialah 90,4% dari total. Informasi ini didukung oleh tabel 10.1. Sementara itu, variabel di luar cakupan penelitian ini memberikan kontribusi 9,6%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang lebih tertata dan produktif (Handoko, 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak berdasarkan analisis yang telah dilakukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri.

Berdasarkan analisis data terhadap variabel disiplin kerja, ditemukan bahwa terdapat dua indikator utama dengan tingkat persetujuan yang tinggi dari responden, yaitu ketepatan dalam menyelesaikan tugas serta kepatuhan dalam meminta izin kepada atasan sebelum meninggalkan tempat kerja. Kedua aspek ini memiliki pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan dalam lingkungan kerja.

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi t yang diperoleh adalah 0,000, lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05. Selain itu, hasil regresi linier berganda mengungkapkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,403. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 40,3% karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam bekerja, sedangkan 59,7% lainnya masih cenderung melanggar aturan, seperti datang terlambat ke kantor. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rivvo Manoppo dan koleganya di TVRI Sulawesi Utara juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi kerja, tingkat kedisiplinan, serta kesempatan pengembangan karier berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Manoppo et al., 2015).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan yang mendapatkan dorongan motivasi dalam bekerja cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi serta menunjukkan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan (Robbins & Judge, 2021). Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis nol (H_0) ditolak,

sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri.

Beberapa aspek utama yang mendapat tingkat persetujuan tinggi dari responden terkait motivasi kerja mencakup pemberian arahan serta motivasi dari pimpinan kepada seluruh karyawan, koordinasi yang baik antar pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, serta pentingnya kerja sama tim dan kontribusi individu. Bagi staf PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri, faktor-faktor ini dianggap sangat berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja mereka.

Temuan pengujian hipotesa parsial memperlihatkan bahwasanya penilaian signifikansi uji t yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dibandingkan dengan batas signifikansi 0,05. Selain itu, Keterkaitan positivisme serta tersignifikansi berdasarkan statistik diantara motivasi pekerjaan kemudian kepuasan kerja juga diperkuat dengan nilai koefisien regresi linear berganda sebesar 0,371. Temuan riset disebutkan Selaras pada temuan perolehan Rivvo Manoppo (2015), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di TVRI Sulawesi Utara dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, termasuk motivasi kerja, disiplin, serta peluang untuk mengembangkan karier.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengembangan karir optimalisasi mempunyai peranan fundamental pada peningkatan pemuasan pekerjaan serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Setiawan & Kurniawati, 2021). Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan kata lain, di PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri, kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki hubungan erat dengan faktor pengembangan karier (X_3).

Analisis terhadap tabel tanggapan mengenai variabel pengembangan karier menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap dua aspek kunci, yaitu pertama, perusahaan memberikan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka melalui program pelatihan, dan kedua, perusahaan menerapkan inovasi serta perubahan secara berkala agar karyawan tetap termotivasi dan tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja. Menurut para ahli, kedua aspek ini merupakan faktor utama dalam menentukan kebahagiaan serta kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja.

Temuan pengujian hipotesa parsial memperlihatkan bahwasanya penilaian signifikansi uji- t yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi sebesar

0,05. Selain itu, Keterkaitan positivisme serta signifikansi di antara perlakuan yang mengembangkan karir serta pemuasan pekerjaan juga ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,303. Temuan ini sejalan dengan penelitian Anton Kurniawan (2016) di AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir serta insentif Memberikan kontribusi pada peningkatan pemuatan pekerjaan, dengan kinerja layaknya variabel termoderasi pada analisisnya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tingkatan stres pekerjaan tertinggi dapat memberikan dampak negatif isme terhadap kepuasan kinerja karyawan serta memberikan peningkatan risiko burnout di lingkungan kerja (Sari et al., 2022). Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji-t sebesar 0,040, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Selain itu, Temuan analisa regresi linear berganda senilai koefisien sebesar 0,195 memperlihatkan bahwasanya tingkatan stres pekerjaan memberikan pengaruh tersignifikansi atas kesejahteraan pekerja dalam menjalankan tugasnya. Maka demikian hipotesa pilihan lainnya (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Riset diberlakukan oleh Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015) terkait Terkait kompensasi yang dipengaruhi berdasarkan tingkatan stres pekerjaan atas rasa puas kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado menunjukkan temuan yang selaras dengan hasil penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Disiplin kerja, motivasi, pengembangan karir, serta stres kerja secara kolektif memiliki peranan krusial dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan (Wahyudi et al., 2021). Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis alternatif (H_a) lebih dapat diterima dibandingkan hipotesis nol (H_0). Variabel disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), pengembangan karir (X_3), dan stres kerja (X_4) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) bagi karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri.

Tiga aspek utama yang memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja meliputi kenyamanan dalam menjalankan tugas, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta apresiasi terhadap pencapaian yang diraih. Mayoritas responden memberikan pernyataan bahwasannya berbagai faktor disebutkan berkontribusi pada peningkatan kebahagiaan di tempat pekerjaan. Temuan pengujian hipotesa simultan menunjukkan bahwa penilaian

tersignifikansi pengujian F senilai 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri dipengaruhi secara signifikan oleh kombinasi variabel disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier, dan stres kerja.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,904, yang berarti bahwa keempat variabel tersebut mampu menjelaskan 90,4% variasi dalam kepuasan kerja karyawan. Adapun sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri dipengaruhi oleh sejumlah faktor utama, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karier, serta stres kerja. Hasil uji hipotesis parsial mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Lebih lanjut, ketika pengaruh variabel pengembangan karier dianalisis, ditemukan bahwa karyawan dengan akses lebih luas terhadap pengembangan karier senantiasa mempunyai tingkatan kepuasan kerja relatif di atasnya. Hasil pengujian hipotesis parsial juga mengkonfirmasi adanya keterkaitan teknik diantara perlakuan yang mengembangkan karir serta kepuasan kerja. Sementara itu, temuan Analisis terhadap stres kerja menunjukkan bahwa variabel ini memiliki korelasi positif dengan kepuasan pekerjaan di PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri. Secara keseluruhan, hasil uji hipotesis simultan menguatkan temuan bahwa kombinasi antara disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karier, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa rekomendasi diajukan. PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Kediri diharapkan dapat meningkatkan aspek disiplin kerja, motivasi, pengembangan karier, serta manajemen stres guna menghadirkan area pekerjaan dengan perbaikan kemudian melakukan peningkatan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Selain itu, atas riset berikutnya pemberian saran guna melakukan pertimbangan berbagai faktor lainnya jika belum dianalisis dalam riset disebutkan supaya memperoleh pemahaman secara universal terkait berbagai faktor pengaruh kepuasan kerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Hani Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kurniawan, A. (2018). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 47–66. <https://doi.org/10.21831/jim.v13i1.22223>
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Malayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(ISSN 2303-1174), 63–73.
- Rivai Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada,.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins Stephen. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2006). *Teori Dan Kepemimpinan*. Jakarta :Penerbit Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Swaminathan, D. (2015). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Ke 6*.

Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi. (2018). *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Kencana