

Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Rohadatul Aisy

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: rohadatulaisy29@gmail.com

Dewi Susita

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: dewisusita@yahoo.com

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: ahandaru@unj.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of career development and workload on job satisfaction in employees of PT X. This study took a sample of 86 employees of PT X. This study used descriptive analysis and multiple regression analysis. This study uses IBM SPSS Statistical 25 program to process and analyze research data. The results of this study show that career development has a positive and significant effect on job satisfaction, the workload has a significant negative influence on job satisfaction, and career development and workload have a significant effect on job satisfaction.

Keywords: Career Development, Workload, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT X. Peneliti menggunakan metode pengambilan sampel yaitu sampel jenuh sebanyak 86 karyawan PT X. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Penulis menggunakan program IBM SPSS Statistik 25 untuk mengolah dan menganalisis data hasil penelitian, Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pengembangan karir dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Beban Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Era globalisasi berdampak pada tumbuh dan berkembangnya persaingan di setiap industri. Oleh karena itu, perusahaan harus bersaing untuk meraih kesuksesan dengan mempersiapkan sumber daya manusianya. penting bagi bisnis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka, yang berfungsi sebagai sumber modal awal yang penting untuk perluasan bisnis dan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan harus membangun suasana kerja yang untuk membuat kepuasan kerja karyawan lebih meningkat. disamping memenuhi kebutuhan karyawan agar tercapai hasil yang baik. Salah satu caranya adalah dengan memperhatikan kondisi mereka. Menurut pandangan Widayati (2020) Pemenuhan Pekerjaan dapat dicapai dengan kemajuan yang memuaskan, gaji, pekerjaan aktual, atasan, dan partner kerja.

Untuk menilai rasa puas dari karyawan perusahaan dapat melihat sikap karyawan dalam bekerja. Menurut Sunarta (2019) Ciri dari karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi

ditunjukkan dengan sikap positif dan berkerja keras. Kepuasan tersebut dihasilkan dari keterlibatan karyawan dan juga perasaan untuk dibutuhkan dari pemecahan masalah pekerjaan. Serta pemberian berupa gaji, pujian, penghargaan, bonus, rasa empati, dan rasa hormat. Sedangkan karyawan yang tidak puas menurut Dziuba (2020) digambarkan dengan sikap tidak termotivasi dan merasa terganggu dengan kegiatan bekerja, mereka akan menghindari dan lari dari tanggung jawab dalam berkerja. Dengan demikian, sikap dan perasaan karyawan dalam mengerjakan dan menghadapi pekerjaan dapat dijadikan landasan puas atau tidaknya karyawan tersebut.

Dapat dilihat dari persentase kepuasan kerja PT. "X". Tahun 2019 Persentase kepuasan kerja diperoleh 89,13%, Pada 2020 sebesar 87,45% dan pada tahun 2021 adalah sebesar 87,45%. Penurunan yang dialami pada tahun 2021 adalah sebanyak 4%. Setelah dilakukan Wawancara dengan Human Capital (HC), diketahui bahwa penurunan kepuasan kerja tersebut merupakan akibat dari terbatasnya penggunaan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dan sistem promosi yang tidak terbuka.

Hal ini menunjukkan kurangnya kemajuan karir dan kepuasan kerja. Menurut penelitian Arum (2021), sistem pengembangan karir perusahaan yang buruk dapat menyebabkan rendahnya pengembangan potensi karyawan. Hal ini sesuai dengan penegasan dalam penelitian Andronicus (2020) yaitu bahwa pengembangan karir secara signifikan dan positif dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, adanya kepuasan kerja dapat berkaitan dengan program pengembangan karir perusahaan.

Kepuasan kerja bisa dipengaruhi juga oleh faktor seperti pelatihan yang termasuk kedalam indikator pengembangan karir. Diambil dari data pelatihan, Terjadi perubahan dalam jumlah rata-rata pada dan seminar dari 55,3 Jam/Karyawan menjadi 35,55 jam/karyawan. Pelatihan adalah sebuah tahapan untuk menambah keterampilan dan pengetahuan karyawan. Dengan adanya pelatihan akan merubah sikap karyawan menjadi lebih efektif Ketika menyelesaikan tugas dan pekerjaan tertentu (Mufidah et al., 2020)

Untuk mengetahui kendala lebih dalam, peneliti melakukan pra-penelitian pada pengembangan karir PT "X". Hasil yang didapat adalah 57% karyawan merasa bahwa tidak adanya kesempatan yang sama pada peningkatan karir atau promosi, 65% merasa bahwa informasi tentang peluang promosi tidak diberikan. 87% karyawan tidak puas dengan promosi yang ada. 61% merasa atasan tidak terlibat dan peduli dalam pengembangan dan perencanaan karir. Dan 52% dari karyawan tidak memperoleh kesempatan dalam mengembangkan diri dan keahlian melalui adanya beasiswa diklat dan pelatihan.

Apabila informasi karir pada suatu perusahaan tidak baik, maka akan timbul keraguan karyawan dalam berkarir, selain itu fungsi utama dari penyuluhan karir adalah adanya penyediaan informasi (Milosheva et al., 2021). Rusby (2017) juga menyatakan spesifikasi kerja, uraian kerja, sosialisasi, promosi, kesesuaian pangkat dan jabatan, dan komunikasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir.

Demikian pula salah satu unsur yang dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan adalah beban kerja. Untuk menentukan status beban kerja, para ilmuwan melakukan pra-penelitian pada organisasi, dapat dilihat bahwa hasil yang didapat adalah 87% perwakilan memiliki tugas yang tidak terduga dengan jangka waktu yang singkat. 65% perwakilan menyelesaikan banyak pekerjaan 52% menyatakan bahwa jumlah perwakilan tidak cukup untuk menangani pertunjukan. Di tempat kerja, 91% merasa seperti kehabisan waktu. Proses menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah waktu yang telah ditentukan dikenal sebagai beban kerja. Ketidakmampuan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dapat menjadi beban (Talo et al., 2020)

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan pada latarbeakang tersebut, Peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT "X".

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Berdasarkan Robbin and Judge (2014) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah rasa positif tentang pekerjaan yang didapatkan dengan menilai karakteristik yang ada pada sebuah pekerjaan. Waspodo (2017) juga mengatakan bahwa perilaku emosional yang terjadi pada saat pekerja menyelesaikan pekerjaannya inilah yang disebut Waspodo sebagai kepuasan kerja. juga menunjukkan perilaku positif dan negatif di tempat kerja. Keefektifan atau respons emosional yang ditujukan pada banyak aspek pekerjaan, yang dapat diartikan sebagai bentuk emosional seorang karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan dan pemikirannya tentang pekerjaan, juga dapat diartikan sebagai kepuasan kerja (Suriyana, 2021).

Sunarta (2019) mengatakan bahwa arti dari kepuasan kerja merupakan pancaran emosi yang menyenangkan dari sebuah individu yang berasal dari penilaian pekerjaan mereka sebagai alat untuk mencapai nilai pekerjaan. Selain itu, Kepuasan kerja merupakan sikap cinta dan menyenangkan pekerjaannya yang dibuktikan dari pesan kerja, hasil, dan juga ketaatan kerja (Yaningsih & Triwahyuni, 2022). Menurut Andronicus (2020) kepuasan kerja merupakan cara bagaimana pekerjaan dapat dinikmati diluar maupun ditempat kerja bahkan pada keduanya

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2020) kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah pancaran perasaan yang berasal dari seorang karyawan kepada tanggungjawab yang diberikan. Menurut Putra (2018) Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan gembira yang timbul Ketika seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya sehingga nilai-nilai yang terkandung dalam pekerjaan akan terpenuhi.

Sebagai hasil dari temuan penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah penggambaran emosi dan perasaan positif yang dialami karyawan selama melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat dicapai dengan karyawan merasa puas dan nyaman saat melakukan pekerjaan mereka untuk memenuhi nilai-nilai kerja.

Dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah 1. pekerjaan itu sendiri dengan indikator yaitu: Tugas menarik; Kesempatan untuk belajar; Kesempatan untuk menerima tanggung jawab. 2. Gaji, dengan indikator: Gaji yang diterima; Bagaimana gaji diberikan; dan Gaji memenuhi harapan. 3. Kesempatan promosi, dengan indikator: Kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir; Keadilan promosi; dan Berkembang melalui kenaikan jabatan. 4. Pengawasan, dengan indikator yaitu: Kepedulian pada bawahan; Pengawasan dari pemimpin yang konsisten; Komunikasi dengan bawahan. 5. Rekan kerja, indikator yang mempengaruhi yaitu: Bantuan rekan kerja; Dukungan rekan kerja; Nasihat rekan kerja. 6. Kondisi Kerja, indikatornya antara lain: Kenyamanan dalam bekerja; Kondisi ruang kerja; ketersediaan fasilitas menunjang.

Pengembangan Karir

Dalam Febrianti (2020) gagasan pengembangan karir adalah suatu gerakan dengan mempersiapkan diri dan mengkreasikan diri untuk mencapai jalan karir yang telah ditetapkan. Demikian pula, pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang dapat membantu perwakilan dalam mempersiapkan pekerjaan di masa depan, sehingga peningkatan diri yang paling ekstrem diperlukan untuk pekerja yang bersangkutan dan kemajuan organisasi (Sitohang, 2019)

Parimita (2017) mendefinisikan pengembangan karir sebagai upaya yang dilakukan guna mendapatkan kemampuan tambahan dalam konseptual, teoritis, teknis, dan moral dari pekerja agar dapat memenuhi persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan. Katharina (2020) menjabarkan pengembangan karir sebagai

perbaikan karyawan secara pribadi yang dilakukan guna mencapai rencana karir. Selain itu pengembangan karir oleh Dessler (2015) dinyatakan sebagai kesempatan yang dapat memberikan pengalaman sehingga karyawan/atasan berubah menjadi lebih profesional.

Peneliti sampai kepada kesimpulan, yaitu pengertian dari pengembangan karir ialah suatu proses bagi karyawan guna mendapatkan kemampuan tambahan kemampuannya secara maksimal dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang mendukung rencana karir masa depan perusahaan berdasarkan berbagai konsep yang telah dikemukakan di atas.

Dimensi pengembangan karir menurut Bernardin (2003) terdiri atas: 1. Pengembangan karir organisasional dengan indikator informasi karier, program karier, peluang pelatihan dan pengembangan, tanggung jawab karier sendiri, pengembangan karier yang realistis dan manfaat peluang pengembangan. 2. Pengembangan karir individual dengan indikator yang berpengaruh yaitu mencari informasi karier dan rencana karier, membangun tujuan dan pengembangan karir, minat keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki.

Beban Kerja

Tentama (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja adalah sebuah tahapan ketika mengolah kapasitas yang diterima ketika bekerja yang terlihat dari tenaga dan permintaan tugas karyawan. Beban kerja juga dijadikan sebagai tingkatan kesulitan yang dialami pekerja yang dapat disebabkan oleh banyak variabel. Selain itu, beban kerja didefinisikan sebagai variasi individu atau proses psikologis yang dibawa oleh tekanan sebagai respons terhadap ketidakmampuan untuk beradaptasi, yang merupakan hasil dari tindakan yang berasal dari luar seperti peristiwa atau situasi maupun keadaan sekitar yang menempatkan tekanan kepada psikologis maupun kepada fisik pada karyawan (Adrianto et al., 2020).

Beban kerja menurut Pinilih (2020) menggambarkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan maupun sebuah unit dalam organisasi sehingga perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja, karena dapat memberikan pengaruh pada karyawan untuk peningkatan produktivitas dan juga dapat menjadi penentu rasa nyaman atau tidak dalam bekerja. Menurut Harmen (2020), beban kerja seseorang adalah kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, terlalu sedikitnya waktu yang tersedia ketika menyelesaikan tugas, dan terakhir yaitu sifat subyektif individu dalam kaitannya dengan pekerjaan yang ditugaskan semuanya berkontribusi pada konsep beban kerja. Malino (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah ataupun kumpulan tugas yang karyawan terima dari manajemen dan wajib untuk diselesaikan oleh mereka dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan dari penelitian terdahulu di atas maka beban kerja bisa diartikan sebagai sebuah batas dari kemampuan yang dirasakan individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan, jumlah pekerjaan, dan jumlah waktu yang diperlukan.

Dimensi Beban Kerja menurut Reid dan Nygren (1988) yaitu a. Beban Waktu (*Time Load*) indikatornya adalah memiliki waktu luang yang sedikit; adanya gangguan selama melakukan pekerjaan; mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang sama. b. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*) indikator yang digunakan yaitu membutuhkan konsentrasi tinggi dalam penyelesaian pekerjaan; frekuensi datangnya pekerjaan; Keahlian khusus dalam melakukan pekerjaan. Dan c. Beban Tekanan Psikologis (*psychological stress load*) indikatornya adalah Munculnya rasa gelisah/bingung dalam melakukan pekerjaan; tingkat resiko pekerjaan; pengaruh tingkat kompensasi saat ini dengan tekanan pekerjaan; dan pengaruh tingkat kompensasi secara umum dengan tekanan pekerjaan.

Kerangka Teoritik

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Yaningsih (2022) mengatakan dari hasil penelitiannya bahwa terdapat korelasi positif dan kuat antara peningkatan karir dan kepuasan kerja. Seperti itu dengan asumsi peningkatan kejuruan dilakukan secara efektif akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Rivai dan sagala dalam Yaningsih (2022) pengembangan karir mempengaruhi pemenuhan pekerjaan karena kebutuhan diri karyawan dapat dipenuhi dengan adanya pengembangan karir untuk dapat mewujudkan tujuan dari pekerjaannya. Menurut Basa (2022) apabila pengembangan karir diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan.

Menurut Putra (2020) bagi karyawan, pengembangan karir merupakan kegiatan formal untuk meningkatkan kemampuan, pertumbuhan, pengetahuan, dan kepuasan kerja agar karyawan dapat ditentukan kualifikasinya bagi perusahaan. Yudiani (2018) menegaskan bahwa karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan akan merasakan kepuasan jika pengembangan karir dilakukan dengan tepat. Menurut Sihombing (2017) pengembangan karir merupakan suatu bentuk apresiasi oleh perusahaan atas usaha yang dilakukan karyawan, dengan hal inilah yang dapat memicu timbulnya rasa kepuasan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

H₁: Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Lynch dan Wright (2019), faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja salah satunya merupakan beban kerja, hal ini karena beban kerja dapat membuat karyawan merasa stress. Alrawahi, Sellgren, Alwahaibi, Altouby, dan Brommels (2019) dalam penelitiannya mengemukakan ada faktor lain selain pekerjaan rumah, ambiguita dan tekanan kinerja yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja, khususnya tekanan beban kerja. Dengan demikian dapat diketahui kesimpulannya adalah apabila terjadi penurunan persepsi oleh karyawan terhadap kepuasan kerja bisa saja terjadi ketika karyawan memiliki beban kerja yang terbilang tinggi, sehingga beban kerja dapat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Tentama (2019) menyatakan dengan mempertimbangkan jumlah pekerjaan yang dibutuhkan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karena beban kerja yang besar akan menurunkan tingkat kepuasan kerja, sehingga perlu bagi perusahaan tidak memberikan beban kerja yang berat bagi karyawan sehingga dapat menghindari adanya rasa lelah yang berakibat pada stress. (Paijan & Putri, 2019) Menurut Yaningsih (2022) Beban kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja, pekerja akan kurang puas dalam bekerja jika terlalu banyak pekerjaan yang harus mereka lakukan.

H₂: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

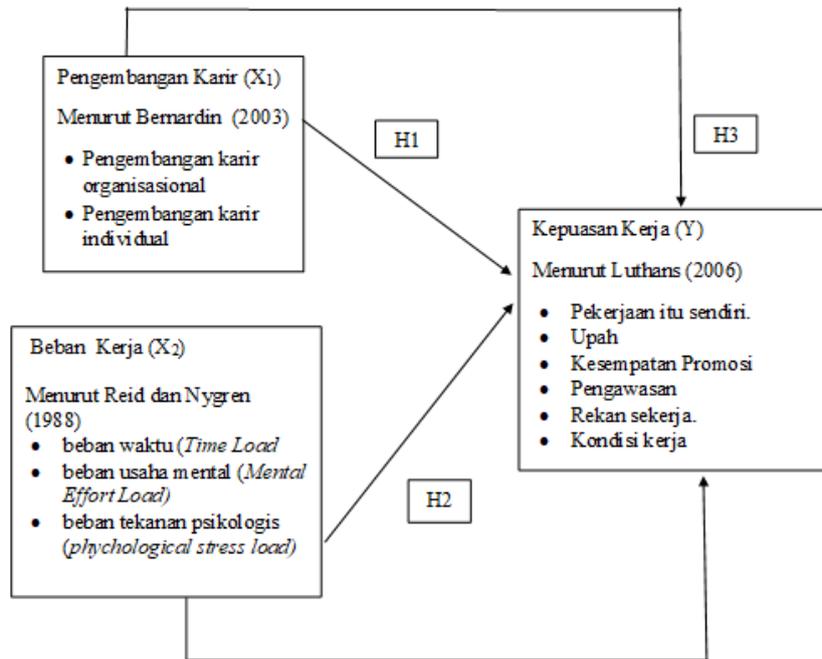
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Yudiani (2018) Peningkatan karir berpengaruh signifikan terhadap pemenuhan kepuasan kerja pekerja karena memiliki dampak yang positif. Sedangkan beban kerja tidak meningkatkan kepuasan kerja karena ketika melakukan pekerjaan dan tidak dapat menyelesaikannya karyawan akan merasa terbebani sehingga menimbulkan rasa stress.

Menurut penelitian oleh Yaningsih (2022) terdapat hubungan signifikan antara pengembangan karir dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan juga berdasarkan hasil penelitian Paramita (2017) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan

kerja, sedangkan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan. Selain itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengembangan karir dan beban kerja.

H₃: Pengembangan Karir dan Beban Kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian
Sumber: Data diolah peneliti (2022)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian deskriptif dan eksplanatori digunakan pada penelitian ini, selain itu penulis juga menggunakan analisis regresi berganda. Dengan jumlah karyawan sebanyak 116 orang, penelitian ini beranggotakan seluruh karyawan tetap PT "X.". Untuk uji validasi akan dilakukan dengan 30 karyawan, dan sehingga digunakan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh sebanyak 86 orang dalam penelitian ini yang kemudian akan mengisi kuesioner yang sudah valid.

Skala Likert yang digunakan sebagai skala pengukuran memiliki interval 1-4 yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS), digunakan oleh peneliti. Pengumpulan data diperoleh dengan Teknik menyebarkan kuesioner melalui media online yaitu Google Formulir yang kemudian akan dibagikan kepada responden untuk diisi. Kemudian, apabila data sudah diperoleh akan diolah oleh peneliti melalui *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berdasarkan tabel 1, terdiri dari 65,11% dengan jumlah 56 responden yang merupakan karyawan pria dan 34,89% dengan jumlah karyawan Wanita sebanyak 30 orang.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Pria	56	65.11%
2.	Wanita	30	34.89 %
Total		86	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang usia	Jumlah responden	Presentase
1.	<25 tahun	9	10,46%
2.	26-30 tahun	13	15.12%
3.	31-40 tahun	47	54.65%
4.	41-50 tahun	12	13.96%
5.	>50 tahun	5	5.81%
Total		86	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Responden penelitian berdasarkan tabel 2 diatas terdiri dari 10,46 % dengan jumlah responden sebanyak 9 orang merupakan karyawan dengan rentang usia kurang dari 25 tahun, selanjutnya 15,12% dengan jumlah responden sebanyak 13 orang yang merupakan karyawan dengan rentang usia 26-30 tahun. Persentase terbanyak yaitu 54,65% dengan jumlah responden sebanyak 47 orang merupakan karyawan dengan rentang usia 31- 40 tahun, selanjutnya 13,96% dengan jumlah responden sebanyak 12 orang yang merupakan karyawan dengan rentang usia 41-50 tahun, dan yang terakhir yaitu 5,81% dengan jumlah responden sebanyak 5 orang yaitu karyawan dengan rentang usia lebih dari 50 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA/Sederajat	7	8,13%
2.	D1-D3	9	10,46%
3.	S1	64	74.41%
4.	S2	6	7%
Total		86	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Tabel 3 menunjukkan responden penelitian terdiri dari 8,13% dengan jumlah responden sebanyak 7 orang yang merupakan karyawan dengan Pendidikan terakhir SMA/Sederajat. Lalu 10,46% dengan jumlah responden 9 orang yang merupakan karyawan dengan Pendidikan terakhir D1-D2, kemudian 74,41% dengan jumlah responden terbanyak yaitu 64 orang yang merupakan karyawan dengan Pendidikan terakhir Sarjana. Terakhir 7% dengan responden sebanyak 6 orang merupakan karyawan dengan Pendidikan terakhir yang ditempuh Magister.

Responden penelitian berdasarkan tabel 4 terdiri dari 25,58% dengan jumlah responden sebanyak 22 orang yang merupakan karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun, kemudian, 41,86% dengan jumlah responden 36 orang merupakan karyawan dengan masa kerja selama 6-10 tahun. Terakhir 32,56% dengan jumlah responden sebanyak 28 orang yang merupakan karyawan dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

no	Masa kerja	jumlah	Persentase
1.	1-5 tahun	22	25.58%
2.	6-10 tahun	36	41.86%
3.	>10 tahun	28	32.56%
Total		86	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	68.529	7.938		8.633	.000
	Pengembangan Karir	.419	.174	.209	2.413	.018
	Beban Kerja	-1.161	.174	-.579	-6.684	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Dilihat dari tabel diatas, nilai konstanta yang diperoleh (nilai a) sebesar 68,529, untuk pengembangan karir (b) 0,419 dan beban kerja -1,161, maka didapati persamaan regresi, dengan penjelasannya sebagai berikut :

$$Y = 68,529 + 0,419 X_1 - 1,161 X_2$$

Konstanta yang didapat dari persamaan di atas sebesar 68,529. Dapat disimpulkan jika variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja bernilai 0, maka pada variabel kepuasan kerja akan memiliki nilai 68, 529.

Variabel pengembangan karir (X₁) kemudian memperoleh koefisien regresi sebesar 0,419. Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,419 jika variabel pengembangan karir (X₁) dinaikkan sebesar satu satuan dan variabel lainnya diasumsikan konstan. Dan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan pengembangan karir meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat diasumsikan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, variabel tanggung jawab (X₂) menunjukkan koefisien relaps sebesar -1,161. Dengan demikian, akan terjadi penurunan kepuasan kerja sebesar 1,161 jika variabel lainnya tetap dan variabel beban kerja (X₂) bertambah satu satuan. Akibatnya, kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh variabel beban kerja.

Hasil Uji-t

Hasil dari regresi linear berganda dapat kita lihat dari tabel, dan kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel pengembangan karir memiliki thitung sebesar 2,413. Dengan itu maka dapat diketahui diketahui thitung >ttabel atau 2.413 > 1.988 dan nilai signifikansi pengembangan karir sebesar 0,018 pada tingkat kepercayaan 5%. Sehingga H₀ ditolak dan

Ha diterima. Berarti bahwa pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Juga dapat disimpulkan thitung pada variabel beban kerja sebesar -6,684. Sehingga diketahui thitung >ttabel atau $-6.684 > 1.988$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat kepercayaan 5%. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Berarti bahwa beban kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3343.059	2	1671.530	37.190	.000 ^b
	Residual	3730.476	83	44.945		
	Total	7073.535	85			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Dilihat pada tabel 6 diatas, diperoleh F_{hitung} sebesar 37,190. Nilai F_{hitung} kemudian akan dibandingkan F_{tabel} 3,11. Dengan demikian dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi 0,000, maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat Dapat ditarik kesimpulan bahwa model penelitian pengembangan karir dan beban kerja dapat memprediksi kepuasan kerja karyawan PT "X".

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.473	.460	6.704

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Dengan tabel diatas kesimpulan yang dapat diambil adalah kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengembangan karir dan beban kerja sebesar 46%. Sehingga sisanya yaitu 54% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lainnya diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja.

Variabel pengembangan karir memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,413 > 1,988$) yang ditentukan dengan uji t, dengan tingkat signifikansi 0,018 pada tingkat kepercayaan 5%. Selain itu, uji regresi berganda menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,419 untuk variabel pengembangan karir. menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja. sehingga kepuasan kerja akan

meningkat pada perusahaan dengan pengembangan karir tinggi dan menurun pada perusahaan dengan pengembangan karir rendah.

Hasil penelitian Santoso (2020) mengatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. kedua menurut Mulyadi (2020) Pengembangan karir memiliki pengaruh positif pada kepuasann kerja. Menurut Wau & Purwanto (2021) pengembangan karir yang ada akan menjadi sebuah dorongan yang dapat meningkatkan prestasi karyawan sehingga karyawan berkontribusi penuh dengan perusahaan. Dengan adanya motivasi tersebut maka terciptalah rasa puas pada karyawan. Selain itu, timbulnya rasa puas pada karyawan didapatkan dari pengembangan karir yang juga adalah bentuk apresiasi oleh perusahaan terhadap seluruh kinerja yang sudah diberikan oleh karyawan (Sihombing, 2017).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel pengembangan karir memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ($-6,684 > 1,988$) berdasarkan uji t, taraf signifikansi 0,000, dan taraf kepercayaan 5%. Koefisien regresi variabel beban kerja pada uji regresi linier berganda adalah -1,161. Menurut temuan ini, kepuasan kerja secara signifikan dan negatif dipengaruhi oleh beban kerja. Dengan demikian semakin tinggi tanggung jawab yang dipikul pekerja, maka akan mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja. sebaliknya jika tanggung jawab pada beban kerja, kepuasan kerja pekerja akan tinggi.

Menurut penelitian Yaningsih (2022) beban kerja yang terlampau banyak berakibab untuk menimbulkan rasa Lelah yang berlebih bagi karyawan. Menurut paijan (2019) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan karyawan yang mendapatkan beban kerja tinggi dapat berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja. menurut Tentama (2019) beban kerja dengan sangat signifikan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Harmen (2020) mengatakan beban kerja yang diterima harus sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, karena karyawan yang menanggung beban kerja terlalu berat akan merasa tertekan sehingga dapat merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Dengan beban kerja yang berat karyawan juga dapat merasakan stress dan panik ketika mengerjakan pekerjaannya, sehingga karyawan tidak dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan. Hal inilah yang menjadi dasar bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Perbandingan Fhitung dan Ftabel menunjukkan bahwa hipotesis ketiga, H_0 , tidak didukung oleh hasil analisis regresi linier berganda. Karena Fhitung adalah 37,190 dan Ftabel adalah 3,11, maka Fhitung lebih besar dari Ftabel. Uji F menghasilkan signifikansi 0,000, atau $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian Pengembangan karir dan beban kerja dapat digunakan untuk memprediksi model kepuasan kerja PT "X".

Menurut Yaningsih (2022)Beban kerja dan pengembangan karir dapat berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat diterima. Dalam penelitian Yudiani (2018) mengatakan bahwa Beban kerja dan pengembangan karir memiliki hubungan yang nyata atau signifikan dengan kepuasan kerja secara simultan. Yudiani juga mengatakan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karena beban kerja yang tinggi terkadang menimbulkan rasa lelah dalam bekerja, walaupun sudah dilakukan bersamaan dengan sebuah rasa tanggung jawab, namun kelelahan memiliki dampak buruk terhadap hasil kerja sehingga akan membuat karyawan merasa tidak puas. Selain itu pengembangan karir yang bertujuan untuk menjaga ikatan kerja sama, memberikan motivasi, dan menjaga stabilitas karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerjayan dan memberikan dampak positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT “X”. berarti apabila terdapat peningkatan pada pengembangan karir maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan begitu sebaliknya. Beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT “X”. artinya, apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, begitupun sebaliknya. Pengembangan karir dan beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT X.

Saran

Dalam penelitian ini, dengan hasil yang didapatkan terdapat beberapa saran yang diberikan, antara lain: untuk membuat peningkatan pada pengembangan karir perusahaan dapat memperhatikan sistem pengembangan karir dengan lebih baik lagi, terutama kejelasan dan keterbukaan informasi untuk disampaikan kepada karyawan, hal ini dapat berupa sosialisasi serta pengumuman apabila ada peluang promosi. Hal ini diperlukan agar karyawan bisa mencapai kesempatan promosi dengan menerima pelanah informasi dengan jelas.

Dalam menurunkan beban kerja perusahaan dapat mengurangi penugasan kepada karyawan secara mendadak agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan tidak terburu-buru. Untuk meningkatkan kepuasan kerja diharapkan agar perusahaan bisa melibatkan pekerja pada pekerjaan yang dapat mengembangkan kemampuan diri karyawan, seperti melibatkan karyawan dalam proyek baru perusahaan maupun memberikan kesempatan untuk mengerjakan jenis pekerjaan baru untuk menambah pengetahuan dan nilai kemampuan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, T., Ilmi, Z., & Heksarini, A. (2020). the Influence of Workload and Motivation on Employee Satisfaction and Performance of Pt Gema Soerya Samodra. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(03), 71–78. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1290>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Alwahaibi, N., Altouby, S., & Brommels, M. (2019). Factors affecting job satisfaction among medical laboratory technologists in University Hospital, Oman: An exploratory study. *The International Journal of Health Planning and Management*, 34(1).
- Andronicus, M., & Vernando, V. T. (2020). The Influence of Training and Career Development on Employee Job Satisfaction. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 290–296. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i2.1417>
- Arum, K. P., & Irfani, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. *Prosiding Manajemen*, 7.
- Basa, B., Erari, A., & Setiani, M. Y. (2022). The Effect of Training, Career Development, Empowerment and Work Discipline on Job Satisfaction at Class I Airport Operator Unit of Mopah Merauke. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1), 1832–1845.
- Bernardin, H. J. (2003). *Human Resources Management : An Experiential Approach* (3th editio). Mc Graw Hill International Edition,.
- Dessler, G. (2015). *manajemen sumber daya manusia* (edisi 14). salemba empat.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees’ Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>

- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). the Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Harmen, H., Amanah, D., & Harahap, D. A. (2020). The Workload and Organizational Commitment to Job Satisfaction. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 8(6). <https://doi.org/10.24940/theijhss/2020/v8/i6/hs2006-087>
- Katharina, L. P. P., & Dewi, A. . S. K. (2020). The effect of career development on employee performance through work satisfaction as a variable of mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*, 22(1), 1–7.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Lynch, M., & Wright, D. (2019). A Descriptive Correlational Investigation into Factors That Impact on Job Satisfaction Among 40 Conveniently Selected Participants in an Urban Setting. *SOCIALSCI JOURNAL*, 3, 403–413.
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>
- Milosheva, M., Robertson, P., Cruickshank, P., & Hall, H. (2021). Role of Information in Career Development. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 47(1), 12–20. <https://doi.org/10.20856/jnicec.4703>
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.830>
- Mulyadi, F. (2020). THE INFLUENCE OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION Firgan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4.
- Paijan, & Putri, A. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pt. Tri Poda Parama). *Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 65.
- Parimita, W., Pambudi, W. S., & Aminah, H. (2017). the Impact of Career Development and Workload Toward Employee Job Satisfaction At Pt Askrindo Jakarta. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 39–57. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.008.1.03>
- Pinilih, B. K. (2020). *The Effect Of Work Load And Organizational Support On Job Satisfaction And Its Implication In Performance Of The Member Of Kodam IM Logistic Assistant*. 3(3), 316–327.
- Putra, I. C. dkk. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6, 133–149.
- Putra, J. Y. P. (2020). Pengaruh Career Development dan Organizational Culture terhadap Job Satisfaction serta Dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1185. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1185-1200>
- Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). The subjective workload assessment technique: A scaling procedure for measuring mental workload. Dalam N. Meshkati, & P. A Hancock, Human Mental Workload. *Elsevier Science Publishers*, 185–218.
- Robbins, Stephen P. Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (edisi 16). salemba empat.
- Rusby, Z., Pendidikan, F., Islam, A., Ekonomi, F., & Islam, U. (2017). *Journal of Economic , Business and Accounting (COSTING) Volume 1 No 1 , Desember 2017 TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH KEBANGSAAN KEBUN SIREH PULAU PINANG THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON TEACHER PERFORM*. 1(1), 56–67.

- Santoso, J. B., & Sidik, Y. (2020). *Effect of Career Development, Work Discipline and Work Environment to Job Satisfaction*. 132(AICMaR 2019), 97–100. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200331.022>
- Sihombing, E. H. (2017). *PENGARUHI PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ARTA BOGA CEMERLANG MEDAN*.
- Sitohang, N. (2019). Relationship of Career Development With Employee Performance in Pt Hondamotor Indonesia. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 7(9), 268–280. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i9.2019.610>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suriyana, N. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389–412.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Waspodo, A. A., Dharmawan, R., & Handaru, A. W. (2017). the Influence of Compensation, Motivation, and Career Development on Employees Job Satisfaction At Pt Nikko Cahaya Electric. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 58. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.008.1.04>
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). the Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 262–271. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Widayati, E. R., & Surabaya, U. N. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Dari Sisi Kepuasan Kerja Melalui Turnover Intension. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2017), 417–425.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). PENGARUH PENGAWASAN, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *JURNAL AKMENIKA*, 19(april).
- Yudiani, N. K. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Indo Samudera Service & Management Sukawati-Gianyar*. 1–20.