

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PERKASA INTERNUSA MANDIRI MEDAN

Oleh :

Santa Maria Sianipar ¹⁾

Gerson Zalukhu ²⁾

Jenni Tarigan ³⁾

R.B Napitupulu ⁴⁾

Universitas Darma Agung^{1,2,3,4)}

E-Mail:

Santamariaasianipar1998@gmail.com ¹⁾

gersonzalukhu7@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine and examine This research is centered on uncovering the impact of both workload and career development on employee job satisfaction at PT Perkasa Internusa Mandiri Medan, both in isolated and combined manners. The approach to collecting data in this study involves utilizing a Likert scale alongside a questionnaire. The analytical techniques employed encompass descriptive analysis, Multiple Linear Regression Statistics, Research Data Analysis, Classical Assumption Test, and Hypothesis Testing. The research employs Purposive Sampling, which involves selecting samples based on specific characteristics aligned with the research objectives. The study's sample size comprised 85 individuals. The analysis was conducted using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22. The test outcomes reveal that workload (X1) significantly and positively influences employee job satisfaction at PT Perkasa Internusa Mandiri Medan. This is underscored by the tcount value (5.362), surpassing the ttable value (1.6634), and a significance value lower than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Similarly, career development also significantly and positively impacts employee job satisfaction at PT Perkasa Internusa Mandiri Medan. This is supported by the tcount value (5.013) exceeding the ttable value (1.6634), and a significance value less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). The test outcomes of the coefficient of determination (R2) indicate that the combined influence of workload and career development can elucidate 83.9% of employee job satisfaction, leaving the remaining portion susceptible to other factors. This investigation is consistent with a study undertaken by Neny Triana, demonstrating the substantial joint influence of workload and career development on enhancing employee job satisfaction.

Keywords: Workload, Career Development, Employee Job Satisfaction

ABSTRAK

Dalam penelitian ini, terdapat sejumlah faktor yang menjadi pusat pada pengungkapan dampak dari beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Perkasa Internusa Mandiri Medan, baik secara terpisah maupun gabungan. Pendekatan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, Statistik Regresi Linier Berganda, Analisis Data Penelitian, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis. Penelitian ini menggunakan Purposive Sampling, yang melibatkan pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang selaras dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel penelitian ini terdiri dari 85 orang. Analisis dilakukan dengan menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja (X1) secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Perkasa Internusa Mandiri Medan.

Hal ini digaribawahi oleh nilai thitung (5,362), melebihi nilai ttabel (1,6634), dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Demikian pula, pengembangan karir juga berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Perkasa Internusa Mandiri Medan. Hal ini didukung oleh nilai thitung (5,013) yang melebihi nilai ttabel (1,6634), dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Secara bersamaan, dampak beban kerja dan pengembangan karir sangat positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengaruh gabungan dari beban kerja dan pengembangan karir dapat menjelaskan 83,9% dari kepuasan kerja karyawan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Neny Triana yang menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar secara bersama-sama antara beban kerja dan pengembangan karir terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Karyawan dan perusahaan adalah entitas yang saling terkait, dengan karyawan memainkan peran penting dalam menjalankan operasi perusahaan; oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja melalui inisiatif pengembangan karyawan yang berdedikasi.

Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Pengelolaan yang efektif dan pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

PT Perkasa Internusa Mandiri, sebuah perusahaan ritel terkemuka di bawah Alfa Retailind Group, awalnya beroperasi sebagai pencari dan pengelola properti. Mereka bergerak di bidang penyewaan gedung kepada perusahaan-perusahaan dalam satu grup dengan menggunakan pendekatan bangun, kelola, dan alih (BOT).

PT Perkasa Internusa Mandiri Medan (PIM) memulai akuisisi propertinya dengan mengakuisisi Plaza Millennium di Medan, Sumatera Utara. Sebelumnya dikenal sebagai Tata Plaza, bangunan komersial ini merupakan pusat penjualan telepon genggam terbesar di Sumatera. Dengan luas 28.212 m², bangunan ini memiliki arti penting bagi portofolio PIM.

PT Perkasa Internusa Mandiri Medan (PIM) mengubah gedung ini melalui renovasi yang signifikan, menjadikannya sebagai pusat perdagangan IT dan

Telekomunikasi. PIM, sebuah perusahaan Pengembang Bangunan, mengawasi pengelolaan gedung Plaza Milenium dan kompleks ruko Plaza Milenium Medan. Dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 109 orang, PT Perkasa Internusa Mandiri Medan beroperasi sebagai bagian dari pengembangan ini.

Sebagai perusahaan yang cukup besar, karyawan PT Perkasa Internusa Mandiri Medan memikul tanggung jawab yang besar dan beban kerja yang berat. Mereka menunjukkan kecakapan yang terpuji dalam memenuhi tugas-tugas yang telah ditentukan. Namun demikian, perusahaan harus memprioritaskan kenyamanan karyawan selama bekerja. Kegagalan dalam melaksanakan tugas mereka secara efektif berpotensi mengubah tugas dan aktivitas ini menjadi beban kerja yang memberatkan.

PT Perkasa Internusa Mandiri Medan menawarkan bimbingan karir yang dimulai dengan menentukan jalur karir karyawan. Langkah awal ini sangat penting untuk menyesuaikan pengembangan karir sesuai dengan kemampuan dan keterampilan individu. Pendekatan ini memastikan karyawan memiliki arah dan kepercayaan diri tentang karir masa depan mereka, yang kemudian meningkatkan kinerja mereka. Dengan mendorong pengembangan karir, motivasi akan meningkat, mendorong karyawan untuk berprestasi dan berkontribusi secara maksimal kepada

perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan kepuasan terhadap tanggung jawab pekerjaan, menjadi tolok ukur penting. Hal ini mencerminkan kemudahan yang dirasakan ketika memenuhi tugas pekerjaan dan kesukaan yang tulus terhadap tugas yang diberikan. Kepuasan ini mendorong pelaksanaan tugas yang bertanggung jawab, yang pada akhirnya memberikan hasil yang optimal bagi organisasi atau perusahaan.

Rumusan Masalah

Berikut ini yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini :

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada tugas atau tindakan yang membutuhkan penyelesaian yang cepat dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dapat dievaluasi untuk memastikan jam kerja yang diperlukan bagi individu untuk menyelesaikan tugas dalam durasi yang ditetapkan.

Beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dikategorikan sebagai faktor eksternal dan internal:

- a. Faktor eksternal mencakup tugas-tugas yang berasal dari luar tubuh pekerja, termasuk:
 1. Aspek fisik seperti tempat kerja, pengaturan ruang, alat, fasilitas, kondisi kerja, dan sifat tugas, serta faktor psikologis.
 2. Elemen-elemen organisasi kerja seperti jam kerja, waktu isomaa, shift, dinas kerja malam, upaya pengupahan, tata organisasi, dan pendelegasian tugas dan wewenang.

3. Lingkungan kerja, yang meliputi aspek fisik, kimia, biologis, dan psikologis.

- b. Elemen somatik dan psikologis yang berasal dari respons tubuh terhadap tuntutan kerja eksternal mencakup faktor internal. Faktor-faktor ini mencakup aspek fisiologis seperti jenis kelamin, usia, fisik, gizi, dan kesehatan, serta aspek kognitif yang meliputi motivasi, persepsi, keyakinan, aspirasi, dan kepuasan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karier terutama berfokus pada peningkatan kesiapan organisasi untuk menghadapi tantangan bisnis yang akan datang. Menyadari bahwa keberlanjutan masa depan perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya, setiap organisasi harus menyadari ketergantungan yang krusial ini. Adapun beberapa faktor, antara lain:

- a. Prestasi kerja: Faktor utama yang mempengaruhi perkembangan karir karyawan adalah prestasi kerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.
- b. Pengakuan dari orang lain: Persetujuan dari pihak-pihak yang berwenang seperti atasan langsung dan kepala departemen kepegawaian, yang mengenal dengan baik kemampuan dan prestasi kerja karyawan, memainkan peran penting dalam promosi.
- c. Kesetiaan organisasi: Ditunjukkan melalui dedikasi karyawan untuk tetap bekerja di organisasi yang sama dalam jangka waktu yang lama.
- d. Dukungan dari bawahan: Keberhasilan dalam tanggung jawab manajerial dibantu oleh dukungan dari bawahan.
- e. Kesempatan untuk berkembang: Prospek peningkatan karyawan diwujudkan melalui pelatihan, kursus, dan peningkatan pendidikan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara signifikan

berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan memengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini bergantung pada sifat-sifat kepribadian individu dan situasi kerja, menggarisbawahi peran pentingnya dalam menumbuhkan kepuasan di antara para karyawan.

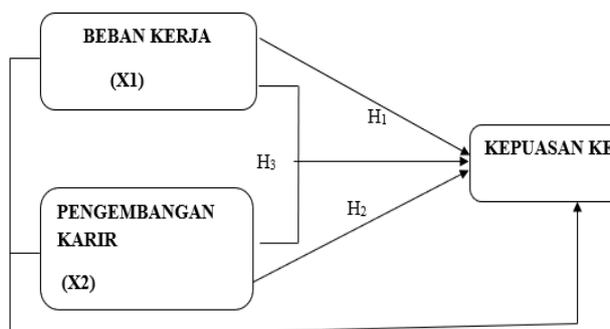
Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kategori faktor:

a. Faktor karyawan membahas elemen-elemen yang berhubungan dengan karyawan, yang mencakup beragam faktor termasuk kecerdasan (IQ), keterampilan yang berbeda, usia, jenis kelamin, kesehatan fisik, riwayat pendidikan dan profesional, masa kerja, atribut pribadi, kondisi emosional, kecenderungan kognitif, perspektif, dan sikap terhadap pekerjaan.

b. Faktor Pekerjaan membahas aspek-aspek yang terkait dengan lingkungan kerja, yang melibatkan berbagai aspek seperti karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, hirarki jabatan, spesifikasi jabatan, kriteria jabatan, pengawasan dari atasan, stabilitas keuangan, prospek pertumbuhan karir, peluang interaksi sosial, dan hubungan antar pribadi di tempat kerja.

Kerangka Berpikir

Kerangka teori penelitian ini melibatkan pengaitan teori dengan berbagai faktor yang sebelumnya telah diidentifikasi sebagai tantangan yang signifikan. Di bawah ini adalah representasi visual dari kerangka pemikiran yang dilakukan dalam penelitian ini:



Sumber : Olahan Penulis (2023)
Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Pengembangan Hipotesis

H₁ : Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

H₂ : Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

H₃ : Ada pengaruh beban kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif merupakan jenis dalam penelitian ini. Pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dengan mengumpulkan informasi dengan cara mengamati secara langsung dan melakukan wawancara dengan anggota staf yang memiliki kepentingan di PT Perkasa Internusa Mandiri Medan sedangkan data sekunder berasal dari Informasi perusahaan yang sudah ada sebelumnya, termasuk sejarah perusahaan yang ringkas dan kerangka kerja organisasi, di antara rincian lainnya. karyawan PT Perkasa Internusa Mandiri, Medan yang berjumlah 109 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*, dan menghasilkan sampel yang terdiri dari 84 responden. Skala Likert digunakan untuk mengukur pengukuran pada skala dalam penelitian ini.

1. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Penilaian validitas dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 44 responden. Tolak ukur untuk menetapkan validitas terpenuhi ketika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 5%. Seluruh komponen instrumen penelitian ini menunjukkan validitas, menegaskan kesesuaiannya untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Sebuah variabel disebut reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria Cronbach's Alpha
Beban Kerja (X1)	0,757	0,60
Pengembangan Karir (X2)	0,715	0,60
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,708	0,60

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Dinyatakan pada setiap nilai dari Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel tersebut melebihi 0,60. Hal ini mengarah pada kesimpulan ialah hasil dari instrumen dapat diterima dan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Kolmogorov Smirnov dengan nilai sig 5% digunakan untuk pengujian normalitas pada penelitian ini. Nilai distribusi dari model regresi dinyatakan normal apabila pengujian Kolmogorov Smirnov lebih besar 0,05.

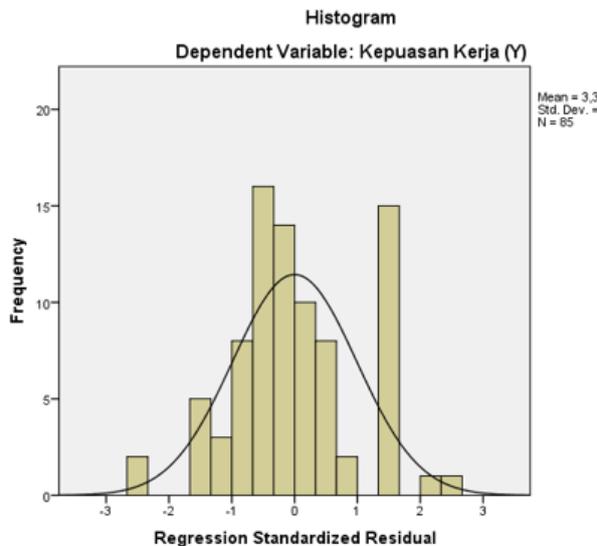
Tabel 2 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			85
Normal	Mean		,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		,86156230
Most Extreme Differences	Absolute		,122
	Positive		,122
	Negative		-,114
Test Statistic			,122
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,146 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,137
		Upper Bound	,155

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Nilai signifikansi dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah disediakan di atas. Pada bagian Kolmogorov-Smirnov (Monte Carlo Two-Tailed Significance) diperoleh nilai sebesar 0,051, yang mana nilai tersebut melebihi ambang batas signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi data yang diperoleh penulis memenuhi syarat normalitas. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pola distribusi yang berada dalam batas-batas normalitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Gambar 2 Histogram

Mencermati grafik histogramnya menyerupai siluet gunung atau lekukan lonceng, ini menandakan bahwa data tersebut mengikuti pola distribusi normal dengan anggun.

Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi terjadinya multikolinearitas. Evaluasi ini membantu dalam mengenali apakah multikolinearitas ada atau tidak. Nilai ambang batas yang sering digunakan untuk mengindikasikan kemunculan multikolinearitas ialah $VIF \leq 10$

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	BebanKerja (X1)	,236	4,233
	PengembanganKarir (X2)	,236	4,233

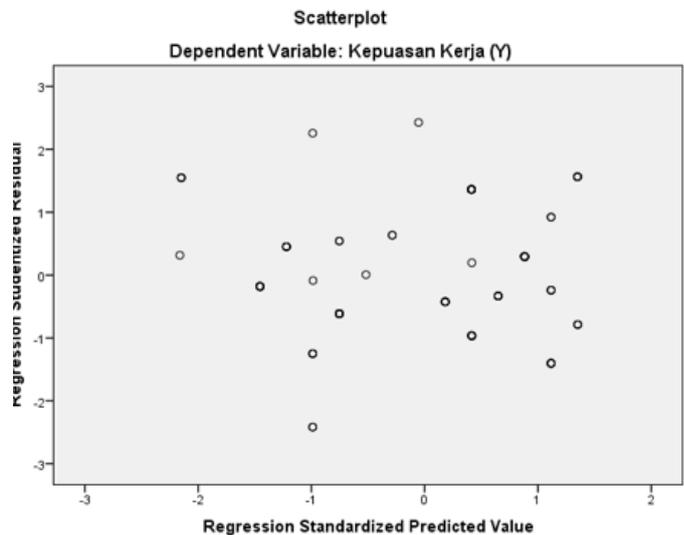
a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Pengolahan data diatas menunjukkan bahwa masing – masing variabel dengan nilai *tolerance* melebihi 0,10. Selain itu, tabel yang sama menggambarkan bahwa VIF setiap variabel memiliki nilai dibawah 10. Oleh sebab itu, bisa dinyatakan bahwa tidak ada bukti adanya multikolinearitas

diantara semua variabel.

Uji Scatterplot dapat digunakan untuk melihat apakah terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengolahan data yang dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa titik-titik data terdistribusi di seluruh rentang dan tidak terkonsentrasi pada satu titik. Pengamatan ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda ini ialah untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	2,639	1,248
	BebanKerja (X1)	-,456	,085
	PengembanganKarir (X2)	,463	,092

a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Data diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 2,639 - 0,456X_1 + 0,463X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut mengandung makna bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 2,639 artinya apabila variabel bebas (beban kerja dan pengembangan karir) dalam keadaan konstanta (0), maka nilai kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya sebesar 2,639.
2. Variabel beban kerja bernilai negatif sebesar -0,456 yang artinya variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika variabel beban kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,456 dengan asumsi variabel pengembangan karir tetap.
3. Variabel pengembangan karir bernilai positif sebesar 0,463 yang artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika variabel pengembangan karir ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,463 dengan asumsi variabel beban kerja tetap.

Uji Hipotesis

Asumsi H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ dan sebaliknya.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (t-test)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,115	,037
	BebanKerja (X1)	-5,362	,000
	PengembanganKarir (X2)	5,013	,000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi beban kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Oleh karena itu, H_1 dikonfirmasi sementara H_0 ditolak.
- b. Pengembangan karir menghasilkan nilai signifikansi di bawah 0.05 ($0.000 < 0.05$), yang menandakan bahwa

pengembangan karir secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara parsial. Dengan demikian, H_2 didukung, dan H_0 ditolak.

Penggunaan uji F melibatkan penilaian dampak kolektif dari semua variabel independen (beban kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). nilai F_{hitung} diperoleh melebihi nilai F_{hitung} ($213,466 >$ dari F_{tabel} (3,11) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang berarti secara simultan tingkat beban kerja dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	213,466	,000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: KepuasanKerja (Y)

b. Predictors: (Constant), PengembanganKarir (X2), BebanKerja (X1)

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS 22

Pada pengujian SPSS untuk koefisien determinasi diperoleh bahwa variabel beban kerja dan pengembangan karir dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,839 atau sebesar 83,9%. Hal tersebut menjelaskan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sudah baik karena mendekati angka 1, Sedangkan sisanya 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya : pelatihan, gaya kepemimpinan dan lainnya.

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan hasil penelitian diatas, maka dapat diketahui hasilnya, yaitu :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Perkasa Internusa Mandiri Medan.

Menganalisis data yang telah diolah mengenai variabel beban kerja

menunjukkan temuan yang signifikan. Beban kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05, dan nilai t -hitung (-5,362) lebih kecil dari nilai t -tabel (1,6634). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, secara parsial, menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Perkasa Internusa Medan. Hasil analisis menegaskan hipotesis awal, yang mengarah pada penerimaan H1 dan penolakan H0.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Perkasa Internusa Mandiri Medan.

Mengevaluasi hasil pengolahan data yang berkaitan dengan variabel pengembangan karir mengungkapkan temuan-temuan penting. Faktor pengembangan karir menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah 0,05, sementara nilai t hitung (5,013) melebihi nilai t tabel (1,6634). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, secara parsial, memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Perkasa Internusa Medan. Hasil analisis mengkonfirmasi hipotesis sekunder, yang mengarah pada penerimaan H2 dan penolakan H0.

3. Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkasa Internusa Ma.ndiri Medan.

Hasil pengujian secara simultan terhadap variabel beban kerja dan pengembangan karir menunjukkan bahwa nilai F hitung (213,466) melampaui nilai F kritis (3,11), dan nilai signifikansinya adalah 0,000, yang berada di bawah 0,05.maka, dapat disimpulkan bahwa variabel independen gabungan (beban kerja dan pengembangan karir) secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) di PT Perkasa Internusa Medan. Dengan demikian, H3 didukung, dan H0 ditolak.

Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,839, menunjukkan bahwa beban kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 83,9%.

Dalam kajian Penelitian ini menggambarkan ialah meskipun beban kerja berpengaruh negatif dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kedua variabel tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan menyelaraskan variabel-variabel ini dengan harapan karyawan, kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau dikurangi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

2. SIMPULAN

Setelah memeriksa data dan mempertimbangkan hasil diatas, peneliti sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkasa Internusa Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel beban kerja diperoleh nilai $t_{hitung} (-5,362) < t_{tabel} (1,6634)$. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,456.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkasa Internusa Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel pengembangan karir diperoleh nilai $t_{hitung} (5,013) > t_{tabel} (1,6634)$. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,463.
3. Beban kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (213,466) > F_{tabel} (3,11)$ dengan signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 0,839.

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, termasuk pembatasan pada dua variabel, yaitu beban kerja dan pengembangan karir, untuk

menilai kepuasan kerja karyawan. Jumlah sampel sebanyak 85 responden dianggap kurang memadai untuk menggambarkan skenario yang sebenarnya secara komprehensif. Selain itu, pengumpulan data melalui kuesioner terkadang tidak dapat secara akurat menangkap perspektif asli responden.

Dengan mempertimbangkan hasil analisis dan kesimpulan sebelumnya, peneliti menyajikan rekomendasi. Disarankan agar para pemimpin dan manajer turun tangan untuk membantu karyawan yang menghadapi tantangan terkait pekerjaan. Perusahaan harus memberikan kesempatan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Selain itu, organisasi juga senantiasa harus memfasilitasi pelatihan tambahan bagi karyawan yang ingin meningkatkan kemampuan mereka, memberikan mereka otonomi untuk mengejar kemajuan karir. Lebih lanjut, penyediaan pelajaran dalam keterampilan lunak dan keras disarankan untuk meningkatkan nilai karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Dkk (2020) *Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan kerir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Sarana Utama Mandiri Jakarta*
- Amelinda dan Ferryal Abadi. 2018. Analisis etos kerja, Gairah kerja,dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Oranisasional Nerdampak pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ikraith ekonomika* .
- Astuti M N (2019) *.Pemberdayaan SDM Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di dinas Kearsipan dan Perpustakaan kota jambi* . UIN Sultan Thaha Saifuddin.
- Afandi P (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori,Konsepdan Indikator)* Pekanbaru: Zanafa Publising.
- Arifin, Alvin, Hamid, Djamrur dan hakam M, S (2014) *Pengaruh Pemberdayaan dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* . Jurnal Administrasi Bisnis.
- Dania,Dhini Rahma. (2010). *Stres Kerja,Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan.Jurnal Psikologi Pengaruh Universitas Maria Kudus,1(1)pp: 15-23.*
- Fattah, Husein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta Elmatara.*
- Firmansyah Deri dan Wahdiniwaty, R (2018) *Pengaruh Karakteristik Individu Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat* . Diploma Thesis, Universitas Komputer Indonesia.
- Febriansyah,Anky dan Abdul Wahad , D (2017)*Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Lakumas Rancaekek Bandung, Jurnal ilmiah magister Manajemen.*
- Ginting,Desmon 2016. *Panduan Menjadi karyawan Cerdas. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.*
- Hasibuan, Melayu SP. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gunung agung.*
- Hasibuan M (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia ,edisi revisi,* Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hamali A Y (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta Center For Academic Publising Service
- Idris Amirudin.2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Deepublish.
- I Gusti Ayu Manik Sanjani dan Putu Dedi Samtika Putra (2021) *Pengaruh Kompetensi, Partisipasi Manajemen,dan Dukungan Top Manajemen terhadap Efektivitas system informasi Akuntansi Pada*

- Koprasi di desa Megwi .*
- Kadarisman. (2017) *.Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* .Jakarta : Raja Grafindo Rusada
- Kevin F.S Tambengi, (2016) *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Indonesia Tbk Witel Sulut,* Skripsi, Sulawesi Utara
- Martoyo,Susilo. (2007). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 5.Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Masyuri, Machfudz 2014. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Malang : Genius Media.
- Nadia Rubiarty.(2018) *Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Bahma Putra Mandiri,* Skripsi, Medan
- Neny Triana (2022) *Pengaruh beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indomart Pontianak.*
- Putu Melati,(2015) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pt Antareja Prima Antaran,* Skripsi, Jakarta
- Rika Devi Yanti (2017) *Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan.*
- Sugiyono ,2013 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* Bandung Alfabeta.
- Setiawan,D.P (2016). *Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.* Pengaruh Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta