

Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Kania Puji Arum, Aminuddin Irfani

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

kaniapujiarum@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com

Abstract—This study aims to determine and analyze the effect of workload and career development on employee job satisfaction at PT Pos Indonesia. The research method used is descriptive analysis and verification by operating the calculations using the SPSS program. Data collection methods obtained through observation and questionnaires. Respondents of this study were employees of PT Pos Indonesia totaling 50 samples. The sampling technique used the Slovin formula and probability sampling techniques. The variables studied in this study are Workload (X1) and Career Development (X2) while the dependent variable is Job Satisfaction(Y).

Keywords—Workload, Career Development, Job Satisfaction

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS. Metode pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia berjumlah 50 orang sampel. Teknik pengambilan sampel dengan rumus slovin dan teknik probability sampling. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y).

Kata Kunci—Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu suatu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik apabila perusahaan tersebut dikelola oleh sumber daya yang berkualitas dan kompeten, karena kualitas karyawan di suatu perusahaan akan mempengaruhi kualitas perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki setiap individu di dalam bekerja karena setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda - beda karena tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Jika karyawan merasa pekerjaannya menarik dan menyenangkan maka mereka akan lebih bersedia

memberikan seluruh kemampuannya dalam bekerja demi kepentingan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja disini berkaitan dengan melakukan analisis beban kerja untuk mencegah tekanan kerja yang berlebihan. Berdasarkan hasil jumlah kerja yang mampu dihasilkan setiap karyawan dapat diketahui dari berapa jumlah karyawan yang diperlukan perusahaan dalam mencapai target. Hal ini dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai kemampuannya

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengembangan karir karena pengembangan karir merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja kepada perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki sistem pengembangan karir maka akan berdampak pada peningkatan potensi karyawan karena ketika individu yang berprestasi tidak didukung oleh sistem organisasi yang tidak mendukung maka karir karyawan tidak akan berubah menjadi lebih baik.

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT Pos Indonesia. PT Pos Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang layanan pos. Dengan perkembangan teknologi pada PT Pos Indonesia mengembangkan fungsi menjadi lebih luas lagi seperti western union, pembayaran listrik dan telepon. PT Pos Indonesia mengembangkan beberapa produk inovasi pelayanan publik serta memperbaiki kualitas pelayanan publik yang sudah ada karena kualitas pelayanan jasa pada PT Pos Indonesia dapat mempengaruhi persepsi individu. Maka dari itu untuk mencapai tujuan perusahaan maka karyawan harus dibimbing dalam segala hal sehingga bisa saling memberikan feedback yang saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Permasalahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia yaitu beban kerja karyawan pada PT Pos Indonesia yaitu karyawan dituntut harus bisa menguasai semua pekerjaan diluar pekerjaannya dan pemberian tugas yang berlebihan dengan waktu pengerjaan tugas yang tidak sesuai menyebabkan beban kerja karyawan PT Pos Indonesia semakin berat sehingga menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Pemberian insentif yang tidak terjadwal menyebabkan

karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja sehingga menyebabkan kejenuhan dalam bekerja.

Permasalahan lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia adalah pengembangan karir karyawan dimana kesulitan karyawan untuk mengembangkan karirnya karena sudah ditentukan formasi setiap jabatan oleh perusahaan. Karyawan dapat mengembangkan karirnya hanya dengan mengikuti pendidikan pos maupun melanjutkan sekolah sehingga karyawan yang berpotensi kesulitan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan apabila tidak melalui proses pendidikan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, beban kerja dan pengembangan karir mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan perlu untuk dilakukan penelitian. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja”.

II. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana beban kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara faktual di PT Pos Indonesia. Penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menjawab rumusan atas berapa besar pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT Pos Indonesia.

Metode pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Responden penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia berjumlah 50 orang sampel. Teknik pengambilan sampel dengan rumus slovin dan teknik probability sampling.

III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

A. Variabel Beban Kerja

TABEL 1. PERSENTASE SKOR TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL BEBAN KERJA

Indikator	Rata-rata Skor	%	Keterangan
Beban Waktu	153	51,50	Cukup
Beban Usaha Mental	140	45,00	Cukup
Beban Tekanan Psikologis	133	41,50	Cukup
Rata-rata	142	46,00	Cukup

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa beban kerja menghasilkan nilai rata-rata skor sebesar 142 dalam kategori cukup dan berada di garis kontinum 46,00%.

Responden menilai beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan oleh PT Pos Indonesia dinilai cukup memberikan beban baik secara waktu, usaha ataupun psikologis. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan berkualitas.

B. Variabel Pengembangan Karir

TABEL 2. PERSENTASE SKOR TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR

Indikator	Rata-rata Skor	%	Keterangan
Perencanaan karir	190	70	Baik
Manajemen karir	182,33	66,17	Baik
Rata-rata	186,16	68,08	Baik

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pengembangan karir menghasilkan nilai rata-rata skor sebesar 186,16 dalam kategori baik dan berada di garis kontinum 68,08%. Responden menilai Pengembangan karir yang diberikan oleh PT Pos Indonesia kepada karyawannya telah sesuai dengan perencanaan dan manajemen karir perusahaan. Perusahaan telah memberikan dukungan informasi mengenai peluang dan mendorong minat karyawan dalam promosi. Pengembangan karir oleh perusahaan dilakukan dengan adil dengan menilai tingkat kepedulian atasan dan kepuasan karyawan.

C. Variabel Kepuasan Kerja

TABEL 3. PERSENTASE SKOR TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KEPUASAN KERJA

Indikator	Rata-rata Skor	%	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri	212,5	81,25	Sangat Baik
Gaji	208,5	79,25	Baik
Promosi	211,33	80,66	Sangat Baik
Supervisi	207,67	78,83	Baik
Rekan Kerja	205,5	77,75	Baik
Lingkungan Kerja	202,5	76,25	Baik
Rata-rata	208	79	Baik

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa Kepuasan kerja karyawan menghasilkan nilai rata-rata skor sebesar 208 dalam kategori cukup dan berada di garis kontinum 79%. Karyawan PT Pos Indonesia dinilai puas dengan aspek yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa pekerjaan, gaji, promosi, supervisi dan lingkungan. PT Pos Indonesia berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawannya guna meningkatkan kepuasan karyawan dan

mendorong karyawan untuk berprestasi sehingga dapat meningkatkan performa perusahaan.

D. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak.

TABEL 4. UJI-T PENGARUH VARIABEL BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Model	Coefficient ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.578	7.203		6.328	.000
x1	-.634	.152	-.416	4.176	.000
x2	1.380	.262	.525	5.272	.000

Sumber: Output IBM SPSS 21 for windows (2021)

Pengujian terhadap nilai β_1 dapat diartikan sebagai signifikan tidaknya pengaruh beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Pos Indonesia. Dari hasil analisis didapat t_{hitung} sebesar $4,176 > t_{tabel} 2,012$ dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu menolak H dan menerima H₀, maka beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

TABEL 5. UJI-T PENGARUH VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA

Model	Coefficient ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.578	7.203		6.328	.000
x1	-.634	.152	-.416	4.176	.000
x2	1.380	.262	.525	5.272	.000

Sumber: Output IBM SPSS 21 for windows (2021)

Pengujian terhadap nilai β_1 dapat diartikan sebagai signifikan tidaknya pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Pos Indonesia. Dari hasil analisis didapat nilai t_{hitung} sebesar $5,272 > t_{tabel} 2,012$ dari hasil tersebut keputusan yang dapat diambil yaitu

menolak H dan menerima H₀, maka pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Uji F (uji Simultan)

Uji ini digunakan statistik F untuk mengetahui apakah semua variabel independen jika dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}. Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}, ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H₁) dan menolak hipotesis nol (H₀), demikian pula sebaliknya.

TABEL 6. HASIL PENGUJIAN KOEFISIEN REGRESI DENGAN UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	795.224	2	397.612	65.215	.000 ^b
	Residual	286.556	47	6.097		
	Total	1081.780	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output IBM SPSS 21 for windows (2021)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel diatas diperoleh besarnya F_{hitung} $65,215 > F_{tabel} 3,20$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan variabel beban kerja (X₁) dan pengembangan karir (X₂) secara bersama-sama dapat mempengaruhi signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan secara sistematis menggunakan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. sehingga perusahaan akan mencoba meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pembagian beban kerja dan pengembangan karir karyawan dengan baik.

IV. KESIMPULAN

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan oleh PT Pos Indonesia berkategori cukup dengan nilai rata-rata skor sebesar 142. Hal ini ditunjukkan dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik secara waktu, usaha ataupun psikologis. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan berkualitas.

Pengembangan karir karyawan PT Pos Indonesia berkategori baik dengan nilai rata-rata skorsebesar 186,16. Hal ini ditunjukkan dengan pengembangan karir yang diberikan oleh PT Pos Indonesia kepada karyawannya telah sesuai dengan perencanaan dan manajemen karir perusahaan dimana perusahaan telah memberikan dukungan informasi mengenai peluang dan mendorong minat

karyawan dalam promosi.

Kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia berkategori cukup dengan nilai rata-rata skor sebesar 208. Hal ini ditunjukkan dengan kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia dinilai puas dengan aspek yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan mendorong karyawan untuk berprestasi sehingga dapat meningkatkan performa perusahaan.

Terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia. Hal ini ditunjukkan bahwa karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah karena kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia. Hal ini ditunjukkan bahwa karyawan lebih puas ketika mereka diberikan pengembangan karir yang baik sehingga membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, variabel beban kerja (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan nilai R square sebesar 0,735. Artinya beban kerja dan pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 73,5% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 26,5% oleh faktor lain yang tidak diamati seperti kompensasi, tunjangan, kondisi fisik pekerjaan, motivasi, tingkat stress, dan faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahmad Hannani . 2016 . Pengaruh beban kerja, kepuasan dan fasilitas terhadap kinerja perawat di ruang perawatan mawar lantai ii rsu wisata unit makasar. *Jurnal Mirai Mangaement*. Vol 1 No.2.
- [2] Munandar. 2015. *Psikologi Kepribadian* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [4] Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PusakaPelajar.
- [5] Bahri, D. 2016. Pengembangan Karier dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai. *Journal Ecoment Global*, Vol.1.
- [6] Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- [7] Zulkifli. 2017. "Pengaruh Work Family Conflict dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Makassar.
- [8] Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- [9] Asih, Ratih Prameswari Wulan. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 25-35