

# **Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu**

[Maulana Hadi Kusuma], [Fandira Giffary]  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja  
[maulanahadikusuma11@gmail.com], [FandiraGiffary01@gmail.com],

## **ABSTRAK**

*This study discusses the Effect of Workload and Career Development on Employee Job Satisfaction at PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Ogan Komering Ulu Regency. The population in this study were 166 respondents, and the samples taken in this study were 63 respondents. The data collection technique used in this study was through questionnaires. The analytical method used is a quantitative method using multiple linear regression tools. The results of the analysis in this study explain that the tcount of each variable Workload (X1) is 2.251, and Career Development (X2) is 2.709 which is greater than the ttable value of 2.001 which states that each variable has a partial effect on employee job satisfaction at PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Ogan Komering Ulu Regency. Simultaneously there is the influence of Workload and Career Development on Employee Job Satisfaction at PT. Bakti Nugraha Yuda Energy. with Fcount of 20.750 greater than Ftable of 3.15, the value of the coefficient of determination (R square) of 0.409 means that in this case the contribution of Motivation and Job Satisfaction is 40.9% while the remaining 59.1% is influenced by other variables not examined in this study. This research is compensation and work performance*

**Keywords:** *Workload, Career Development, Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu

ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko, 2011).

Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak (Yusuf, 2015).

Menurut Kadarisman (2012), Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi atau perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. pengembangan karir bagi karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh posisi yang telah dicapainya sekarang, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, adanya kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Follett (Rezeki, et all., 2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

## **Beban Kerja**

### **Pengertian Beban Kerja**

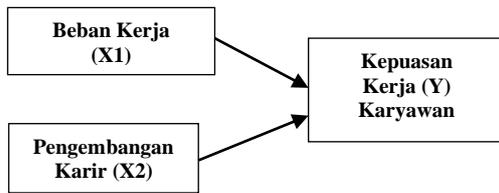
Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut (I KOMANG BUDIASA, 2021). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Sedangkan Kasmir dalam(I KOMANG BUDIASA, 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

### **Indikator Pengembangan Karir**

Menurut(Wiliandari, 2019), menyatakan bahwa keberhasilan pengembangan karir dipengaruhi oleh :

1. Kinerja
2. Motivasi Kerja

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1** Gambar Kerangka Berpikir

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih dipertimbangkan kebenarannya, maka perlu diuji lagi kebenarannya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut : “Diduga Terdapat Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.”

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yakni dilakukan dengan melakukan survei kepada karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Penelitian ini hanya mencakup pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakti Nugraha

Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu

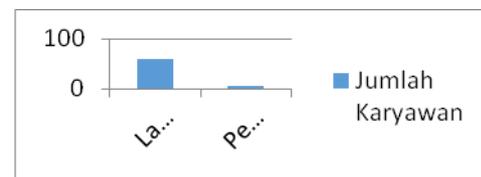
### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Karakteristik karyawan dalam penelitian ini antara lain berdasarkan umur, pendidikan, dan jenis kelamin. Jumlah karyawan 63 karyawan yang diambil dari kuesioner. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan pada karyawan maka diperoleh karakteristik sebagai berikut :

#### Jenis Kelamin

Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :



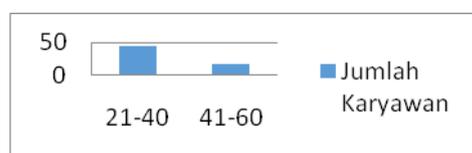
**Gambar 2** Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 2 dan Tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat 58 orang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase 92,06%, sedangkan sisanya sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 7,94% berjenis

kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja lebih banyak laki-laki daripada perempuan, sebab dalam perusahaan tersebut kemampuan dan tenaga yang paling banyak dibutuhkan adalah pada karyawan berjenis kelamin laki-laki.

### Umur

Karakteristik karyawan berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :



Gambar 3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur

Tabel 1  
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	21-40	45	71,42 %
2.	41-60	18	28,58 %
	Total	63	100 %

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa umur karyawan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja, dengan umur 21-40 tahun berjumlah 45 orang dengan tingkat persentase 71,42%. Sedangkan yang

berumur 41-60 tahun berjumlah 18 orang dengan tingkat persentase 28,58%. Berarti mayoritas karyawan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja yang berumur 21- 40 tahun.

### Pendidikan

Karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2  
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SLTA/SMA/SMK	27	42,85 %
2.	D-3	5	7,94 %
3.	S-1	30	47,61 %
4.	S-2	1	1,08 %
	Total	63	100 %

Pada table 2 menunjukkan bahwa dari 63 karyawan dengan pendidikan terakhir STLA/SMA/SMK berjumlah 27 orang dengan tingkat persentase 42,85%, D-3 berjumlah 5 orang dengan tingkat persentase 7,94%, S-1 berjumlah 30 orang dengan tingkat persentase 47,61% dan S-2 berjumlah 1 orang dengan tingkat persentase 1,08%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja

didominasi dengan pendidikan terakhir yaitu S-1.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen (Kuesioner)

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 dengan metode Coreccted item total correlation. Mengetahui valid atau tidaknya variabel dapat dilakukan dengan membandingkan jika :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui  $r_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05; n = 63-2 = 61$ ), maka diperoleh  $r_{tabel}$  adalah 0,2480.

Tabel 3  
Tabel Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Beban Kerja (X<sub>1</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0,581	0,2480	Valid
Pernyataan 2	0,551	0,2480	Valid
Pernyataan 3	0,531	0,2480	Valid
Pernyataan 4	0,554	0,2480	Valid
Pernyataan 5	0,514	0,2480	Valid
Pernyataan 6	0,537	0,2480	Valid
Pernyataan 7	0,465	0,2480	Valid
Pernyataan 8	0,598	0,2480	Valid
Pernyataan 9	0,592	0,2480	Valid
<b>Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0,521	0,2480	Valid

Pernyataan 2	0,550	0,2480	Valid
Pernyataan 3	0,411	0,2480	Valid
Pernyataan 4	0,473	0,2480	Valid
Pernyataan 5	0,416	0,2480	Valid
Pernyataan 6	0,479	0,2480	Valid
Pernyataan 7	0,490	0,2480	Valid
Pernyataan 8	0,583	0,2480	Valid
Pernyataan 9	0,599	0,2480	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>			
Pernyataan 1	0,577	0,2480	Valid
Pernyataan 2	0,603	0,2480	Valid
Pernyataan 3	0,476	0,2480	Valid
Pernyataan 4	0,673	0,2480	Valid
Pernyataan 5	0,513	0,2480	Valid
Pernyataan 6	0,543	0,2480	Valid
Pernyataan 7	0,553	0,2480	Valid
Pernyataan 8	0,607	0,2480	Valid
Pernyataan 9	0,604	0,2480	Valid

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Dari hasil uji validitas terhadap 63 karyawan diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  setiap item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan adalah valid. Artinya, dapat digunakan dalam penelitian.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Item-item yang dimasukkan ke uji reliabilitas adalah semua item yang valid, jadi item yang tidak valid tidak diikuti dalam analisis dan juga skor total juga tidak dimasukkan. Uji reliabilitas juga dilakukan pada masing-masing variabel. Uji reliabilitas

yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode **Cronbach Alpha**. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 4  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	0,700	Reliabel
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0,628	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,731	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 4 dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur baik dan dapat dipercaya karena nilai reliabilitas variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) terletak pada indeks dapat diterima yaitu 0,700 variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terletak pada indeks dapat diterima yaitu 0,628 dan variabel kepuasan kerja (Y) terletak pada indeks 0,731 sehingga dengan demikian seluruh item pernyataan pada kuisioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Transformasi Data

Data dari jawaban karyawan adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi

adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Dalam merubah data ordinal menjadi data interval, penulis menggunakan bantuan program *Excel For Windows*. Hasil transformasi data ordinal menjadi data interval dapat dilihat pada lampiran.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel X dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *random error* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

*One Kolmogorov-Smirnov Z*. Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji *OneKolmogorov-smirnov Z* untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 5  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,87950707
	Absolute	,055
Most Extreme Differences	Positive	,055
	Negative	-,044
Kolmogorov-Smirnov Z		,436
Asymp. Sig. (2-tailed)		,991

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,991 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Pada penelitian ini, metode pengujian yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linear. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinieritas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF  $< 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Apabila nilai VIF  $> 10$  dan mempunyai nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 6  
Hasil Uji Multikolinieritas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Beban Kerja	,506	1,978
Pengembangan Karir	,506	1,978

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabel 6 Coefficients, nilai VIF masing-masing variabel yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,978, dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 1,978. *Tolerance* Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,506, dan Pengembangan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,199	2,809		,071	,944
1 Beban Kerja	,084	,081	,187	1,041	,302
Pengembangan Karir	-,027	,101	-,048	-,267	,790

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Karir ( $X_2$ ) sebesar 0,506. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi, artinya dalam suatu model regresi tidak ditemukan adanya korelasi (hubungan) yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016:131), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah

heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 7**  
**Uji Glajser**

Berdasarkan tabel 7 diketahui hasil uji Glejser dimana nilai signifikansi variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,302 > 0,05$ , nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar  $0,790 > 0,05$ . Seluruh nilai signifikansi Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel

independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakti Nugraha Yuda Energy PLTU Baturaja. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program 21 SPSS, maka didapat hasil analisis sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,577	4,702		2,037	,046
1. Beban Kerja	,305	,135	,314	2,251	,028
Pengembangan Karir	,456	,168	,378	2,709	,009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari tabel 8 di atas terdapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,557 + 0,305X_1 + 0,456X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta bernilai 9,577, menunjukkan bahwa jika Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sama dengan nol maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) sebesar 9,577.
- b. Koefisien regresi Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,305 artinya jika Beban Kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar 0,305 dengan asumsi variabel Pengembangan karir ( $X_2$ ) tetap atau tidak berubah.
- c. Koefisien regresi Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 0,456 artinya jika Pengembangan karir ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,456 dengan asumsi variabel beban kerja tetap atau tidak berubah.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel komunikasi, pelatihan dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy

PLTU Baturaja. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9,577	4,702		2,037	,046
1. Beban Kerja	,305	,135	,314	2,251	,028
Pengembangan Karir	,456	,168	,378	2,709	,009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 5.10 diperoleh koefisien t-hitung variabel Beban Kerja sebesar 2,251, kemudian ni dengan  $df = n - k - 1 = 63 - 3 - 1 = 59$ , pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 pengujian dua sisi ( $\alpha/2 = 0,025$ ), didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,0030.

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis beban kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.

$H_0 : \beta_1 = 0$  Tidak Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.

$H_a : \beta_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.  $t_{hitung} (2,251) > t_{tabel} (2,001)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Kabupaten Ogan Komering Ulu

2. Pengujian hipotesis pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Ho :  $\beta_2 = 0$  Tidak Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu

Ha :  $\beta_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu

$t_{hitung} (2,709) > t_{tabel} (2,001)$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Ho :  $\beta_1, \beta_2 = 0$  Beban Kerja dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Ha:  $\beta_1, \beta_2 \neq 0$  Beban Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.

**Uji-f (Uji Secara Bersama-sama/Parsial)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Tabel 10 Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	355,574	2	177,787	20,750
Residual	514,077	60	8,568	,000 <sup>b</sup>
Total	869,651	62		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

F hitung sebesar 20.750. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ ,  $F_{tabel}$  diperoleh dengan melihat ( $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$ ) = 3-

$1=2$  dan  $(df_2=n-k-1) = 63-2-1 = 60$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  didapat  $F_{tabel} 3,15$ . jadi  $F_{hitung} 20.750 > F_{tabel} 3,15$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi  $R$  Square pada gambar berikut :

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 <sup>a</sup>	,409	,389	2,927

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

b. Dependent variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,409 hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh beban kerja dan

pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 40,9% sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu kompensasi dan prestasi kerja.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) memiliki arah hubungan yang positif artinya apabila Beban Kerja dan Pengembangan Karir mengalami kenaikan maka Kepuasan Kerja akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial (uji t), ini menunjukkan variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,251 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,001 maka ada pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal ini membuktikan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan melihat t-hitung, yang lebih besar dibanding t-tabel. penelitian ini sejalan dengan penelitian Altaf dan Awam

(2011) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun pengaruhnya negatif. Artinya bahwa beban kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja. Namun pada kenyataannya dalam penelitian ini beban kerja yang dirasakan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu sangat rendah dimana para karyawan dapat bekerja dengan nyaman tanpa merasakan tekanan yang berlebihan sehingga dapat mencapai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial (uji t), ini menunjukkan variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 2,709 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,001 maka ada pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal ini dibuktikan bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan melihat t-hitung, yang lebih besar dari t-tabel. Istem

pengembangan karir yang baik harus diperhatikan oleh perusahaan, diantaranya pemberian informasi yang jelas mengenai sistem pengembangan karir kepada semua karyawan, adanya kemudahan dalam mengakses informasi bagi karyawan, adanya perhatian dari atasan terhadap kemajuan karir karyawan, dan adanya bimbingan serta sosialisasi mengenai aturan dan syarat terkait pengembangan karir yang ditetapkan perusahaan. Pengembangan karir yang jelas dan sesuai harapan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu. Pada hasil penelitian ini sependapat teori yang disampaikan Rivai dan Sagala (2011), menyatakan Pengembangan karir memiliki peran besar dalam menciptakan kepuasan kerja, karena dengan adanya pengembangan karir dapat memenuhi kebutuhan diri karyawan dan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga perusahaan mampu mendorong pencapaian tujuannya.

Secara simultan variabel Beban Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap produktivitas

kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tabel ANOVA yang menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $20.750 > 3,15$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu. Beban Kerja dan Pengembangan Karir memegang peranan penting bagi kepuasan kerja karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu dengan adanya beban kerja yang tidak terlalu tinggi dan pengembangan karir yang menunjang yang dimiliki karyawan maka akan meningkatnya kepuasan kerja karyawan dan tentu akan sangat bermanfaat bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,409. Hal ini berarti 40,9% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 40,9% sedangkan sisanya yaitu 59,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar variabel yang dimasukkan dalam

model penelitian ini yaitu kompensasi dan prestasi kerja. Secara teoritis faktor-faktor lain yang turut memberikan penjelasan terhadap kepuasan kerja antara lain: gaji, rekan sekerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. (Hariandja 2002), persepsi, mutu pengawasan hubungan kerja (dalam Mangkunegara 2008), faktor-faktor inilah yang diduga ikut memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,251, Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) karyawan Pada PT. Bakti

- Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,709.
2. Secara simultan diketahui bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan Pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,750.
  3. Hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,409 atau 40,9% menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y), sedangkan sisanya 59,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu kompensasi dan prestasi kerja.
1. penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan lebih baik untuk mengangkat objek dan variabel penelitian lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1), 83–97. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i1.1004>
- Budiasa, I.K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia BPenerbit Cv. Pena Persada* (Issue August).
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Marpaung, I., & Winarto. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(1), 79–86.
- Melati, P., Yo, P., Bagus, I., & Surya, K. (2015). Putu Melati Purbaningrat Yo 1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *E-Jurnal*

*Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.

Mudayana, A. A. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2). <https://10.12928/kesmas.v4i2.1098>

Rezeki, Fitri; Yusup, M. H. et all. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Bandung (Vol. 1).

Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.

Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://10.20414/society.v6i2.1475>