

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INOCYCLE TECHNOLOGY GROUP CABANG PEKANBARU

Rizka Dian Lestari¹, Bakaruddin², Alum Kusumah³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

E-mail: Dianlestaririzka@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru dengan jumlah 35 karyawan. Teknik sampling yang digunakan purposive sampling dengan pertimbangan tertentu, jumlah sampel 35 responden. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner skala likert. Penelitian ini bersifat explanatory yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis data dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, kemudian data diolah menggunakan software SPSS 22.00 for windows. Dari hasil analisis uji hipotesis diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial. Beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan dan memberdayakan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan yang senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dapat dipertimbangkan agar kualitas dari pekerjaan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, maupun perusahaan atau organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu beban kerja, dan pengembangan karir.

Beban kerja merupakan sebuah keharusan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka pada waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja dibutuhkan untuk dapat membantu individu meningkatkan cara kerja karyawan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada

tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Berdasarkan hasil observasi dan keterangan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru dimana mereka merasa bertambahnya beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan standar jumlah karyawan dan sarana yang terbatas serta prasarana yang kurang memadai, kemudian pemberian tugas yang berlebihan dengan pengerjaan tugas yang tidak sesuai menyebabkan beban kerja karyawan pada PT. Inocycle cabang Pekanbaru semakin berat sehingga menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Sehingga membuat kepuasan kerja karyawan yang menurun atas beban kerja yang berlebihan.

Kemudian terlihat juga bahwa setiap karyawan mendapatkan peluang untuk pengembangan karirnya di PT. Indocycle tersebut, bagi karyawan yang telah memiliki kinerja yang baik dan memiliki kualifikasi yang cukup, maka perusahaan akan melakukan pengembangan karir kepada karyawan yang bersangkutan. Namun kenyataannya masih banyak karyawan yang sudah lama bekerja tetapi belum mendapatkan pengembangan karir dari perusahaan, hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dan diberikan jalan keluar dalam upaya pengembangan karirnya. Karena pengembangan karir merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja kepada perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Riza *et al* (2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Talo *et al* (2020) menemukan bahwa beban kerja termasuk dalam kriteria sangat rendah sedangkan kepuasan kerja berada pada kriteria sangat tinggi. Selanjutnya penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Bahri & Nisa (2017) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Aritonang *et al.*, (2019) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan. Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan mengenai kepuasan kerja merupakan sikap yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan yang bisa mencerminkan melalui pesan kerja, ketaatan, dan hasil kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja menggunakan indikator menurut (Yaningsih & Triwahyuni, 2019) antara lain :

1. Adanya kepuasan atas pekerjaan itu sendiri
Mengacu pada bagaimana pekerjaan itu menciptakan tugas yang menarik pada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Adanya kepuasan atas situasi kerja
Karyawan menginginkan lingkungan dan situasi kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
3. Kepuasan terhadap kerjasama baik pada pemimpin

Karyawan pastinya memiliki ruang lingkup kerja, ruang lingkup kerja disini pasti sudah diberikan sesuai jabatan masing-masing.

4. Kepuasan terhadap kerja sama baik dengan rekan kerja
Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.
5. Kepuasan atas imbalan yang diterima.
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka.

Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental ataupun sosial (Mahawati, 2021).

Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Diana, 2019) yang meliputi antara lain :

1. Kondisi Pekerjaan
Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik
2. Penggunaan Waktu Kerja.
Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan
3. Target yang Harus Dicapai
Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Pengembangan Karir

Perkembangan karir merupakan kemajuan dan tindakan yang diambil oleh seseorang sepanjang hidup, berkaitan dengan pekerjaan. Sebuah karir sering terdiri dari pekerjaan yang tetap, dalam jangka waktu yang panjang, bukan hanya mengacu pada satu posisi (Wakhinuddin, 2020).

Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator untuk mengukur pengembangan karir menurut Yaningsih & Triwahyuni (2019) yaitu :

1. Perlakuan yang adil pada saat berkarir
Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.
2. Kepedulian atasan secara langsung
Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.
3. Informasi mengenai peluang promosi
Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.

4. Minat untuk dipromosikan
Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.
5. Tingkat kepuasan karyawan
Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Pengembangan Hipotesis:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja dan beban kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang signifikan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mengalami stres yang disebabkan dengan kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif. Seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat beban kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian dikemukakan oleh (Talo et al., 2020) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendapat serupa menurut Mahendrawan (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata.

H1 : Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluas wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai. Pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial dimana manajemen dapat meningkatkan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian menurut Bahri & Nisa (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendapat serupa dikemukakan oleh Arum & Irfani (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam membuat perencanaan ketenagaan harus benar-benar diperhitungkan sehingga tidak menimbulkan dampak pada beban kerja yang tinggi. Sistem kerja yang dirancang dengan tidak baik dapat menyebabkan keluhan subyektif, beban kerja berat, tidak efektif dan tidak efisien yang pada gilirannya dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Agar tercapai tujuannya suatu organisasi harus didukung dengan input yang maksimal. Salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan yang diyakini dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan suatu perusahaan. Pengembangan karir merupakan upaya karyawan dalam merealisasikan sasaran karirnya di masa depan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja jika didukung oleh SDM agar dapat mencapai tujuan karirnya. Untuk dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien maka setiap perusahaan harus memperhatikan karyawan yang meliputi keahlian serta kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Rahman (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Diduga beban kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kuantitatif merupakan pengukuran terhadap status kelompok manusia, suatu kondisi, sistem pemikiran, dan peristiwa tertentu. Waktu penelitian dimulai dari bulan oktober 2022 sampai dengan bulan januari 2023 dan tempat penelitian di PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru yang berjumlah 35 karyawan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan subset yang dimiliki oleh populasi. Metode penelitian sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Metode sensus adalah penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Destiana, 2022). Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua jumlah populasi yaitu 35 karyawan untuk dijadikan responden.

Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Data:

Uji Validitas Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2018). Sebuah instrument dikatakan valid jika nilai koefisien r hitung $\geq r$ tabel. Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r \text{ tabel } df &= N - 2 \\ &= 35 - 2 \\ &= 33 \end{aligned}$$

Sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0.3338.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel beban kerja (X1) pengembangan karir (X2) dan kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan demikian item pertanyaan atau kuesioner yang digunakan oleh variabel beban kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini

yaitu *Cronbac'h Alpha* (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbac'h Alpha* $> 0,70$, sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS yaitu *Statistical Package for Social Science* (Ghozali, 2018).

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbac'h Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0.770	Reliabel
Pengembangan Karir	0.953	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.891	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Dari data Tabel 2. Menunjukkan nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Menggunakan *one sample kolmogorov Smirnov*. Jika hasil lebih besar dari 0,05 atau nilai $p > \text{sig} = 0,05$ maka suatu model regresi dikatakan normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

Unstandardized Residual		
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.19288838
	Absolute	0.124
Most Extreme Differences	Positive	0.091
	Negative	-0.124
Test Statistic		0.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191

Sumber : Data Olahan, 2023

Pada hasil uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.191 > 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi antar dua variabel independen yang sempurna atau mendekati sempurna (Ghozali, 2018). Menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika VIF kurang dari 10, maka multikolinieritas tidak terjadi. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	44.854	10.373		4.324	0.000		
1 Beban Kerja	-0.346	0.217	-0.244	-1.597	0.120	0.557	1.795
Pengembangan Karir	0.362	0.095	0.581	3.807	0.001	0.557	1.795

Sumber : Data Olahan, 2023

Data pada tabel 4. menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai tolerance 0.557 > 0.1 dan nilai VIF 1.795 < 10, variabel pengembangan karir memiliki nilai tolerance 0.557 > 0.1 dan nilai VIF 1.795 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dan residual pada model regresi (Ghozali, 2018). Menggunakan uji *glejser*. Jika setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau varian *residual* yang sama. Jika setiap variabel bebas lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas atau varian *residual* yang tidak sama.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.300	6.205		-0.048	0.962
1 Beban Kerja	0.059	0.130		0.106	0.453
Pengembangan Karir	0.037	0.057		0.153	0.649

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel independen (beban kerja dan pengembangan karir).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikkan atau diturunkan (Sugiyono, 2017).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	44.854	10.373		4.324	0.000
1 Beban Kerja	-0.346	0.217	-0.244	-1.597	0.120
Pengembangan Karir	0.362	0.095	0.581	3.807	0.001

Sumber: Data Diolah, 2023

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 44.854 - 0.346(X_1) + 0.362(X_2) + \varepsilon$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

Persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta diketahui bernilai positif sebesar 44.854 jika variabel independen yang terdiri dari beban kerja dan pengembangan karir memiliki nilai 0 atau tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja adalah 44.854.
- 2) Nilai koefisien beta pada variabel beban kerja sebesar -0.346 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel beban kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja -0.346 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar -0.346 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.
- 3) Nilai koefisien beta pada variabel pengembangan karir sebesar 0.362, yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pengembangan karir sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kepuasan kerja 0.362 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel pengembangan karir akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0.362 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tingkat keeratan hubungan koefisien determinasi bernilai diantara 0-1. Mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent (beban kerja dan pengembangan karir) dalam menerapkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Sugiyono, 2017).

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	0.585	0.559	4.322

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (Adjusted R square) adalah 0,559. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0,559 atau

(55,9%). Sehingga variabel beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 55,9%. Termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan (44,1%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Kelayakan Model

Uji Simultan

Uji F berguna untuk menunjukkan semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017). Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji simultan (uji F) yaitu membandingkan F hitung dengan F tabel, nilai F tabel diperoleh berdasarkan rumus $df_1 = k-1$ dan $df_2 = N-k$, dimana (N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel bebas dan terikat).

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	842.441	2	421.220	22.550	.000 ^b
1 Residual	597.731	32	18.679		
Total	1440.171	34			

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian data diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel atau $22.550 > 3.29$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Inocyle Technology Group Cabang Pekanbaru.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji T berguna untuk menunjukkan pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Menentukan nilai t tabel berdasarkan rumus $df = N-k$ dimana (N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel bebas dan terikat) (Yulmardi, 2009).

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	44.854	10.373		4.324	0.000
1 Beban Kerja	-0.346	0.217	-0.244	-1.597	0.120
Pengembangan Karir	0.362	0.095	0.581	3.807	0.001

Sumber: Data Diolah, 2023

- 1) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel beban kerja sebesar -1.597, dan t tabel diketahui sebesar 2.03693. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung < t tabel = $-1.597 < 2.03693$, dan

nilai sig (α) = 0,120 > 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 2) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pengembangan karir sebesar 3.807, dan t tabel diketahui sebesar 2.03693. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung > t tabel = 3.807 > 2.03693, dan nilai sig (α) = 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Lumunon *et al.*, 2019). Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Setelah dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung < t tabel = -1.597 < 2.03693, sedangkan berdasarkan perbandingan nilai Sig (α) = 0,120 > 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi beban kerja secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru. Sehingga hipotesis yang diajukan tidak terbukti bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya beban kerja yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh besar atau mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja di perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahendrawan (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pendapat serupa dikemukakan oleh Talo *et al.*, (2020) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi pendapat berbeda dikemukakan oleh Riza *et al.*, (2018) bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini terjadi karena sistem kerja yang dirancang dengan tidak baik dapat menyebabkan keluhan subyektif, beban kerja berat, tidak efektif dan tidak efisien yang pada gilirannya dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sinaga & Wahyanti, 2019). Setelah dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung > t tabel = 3.807 > 2.03693, sedangkan berdasarkan perbandingan nilai Sig (α) = 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru. Sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa pengembangan karir yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bahri & Nisa (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pendapat serupa dikemukakan oleh Arum & Irfani (2021) menyatakan bahwa

pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena pengembangan karir merupakan upaya karyawan dalam merealisasikan sasaran karirnya di masa depan yang dapat meningkatkan kemampuan kerjanya agar mencapai tujuan karirnya.

Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru

Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas (Yudiani, 2018). Sedangkan pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh bagian SDM untuk merencanakan dan membantu para karyawan dalam merancang karir di masa depan sehingga karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal (Yaningsih & Triwahyuni, 2019). Setelah dilakukan pengujian data secara simultan (uji f) diketahui nilai f hitung $> f$ tabel $= 22.559 > 3.29$, sedangkan berdasarkan perbandingan nilai Sig (α) $= 0,000 < 0,05$.

Maka dapat disimpulkan koefisien regresi beban kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru. Sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa pengembangan karir yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahman (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendapat serupa dikemukakan oleh (Yaningsih & Triwahyuni, 2019) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel beban kerja dinyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan memiliki arah negatif terhadap kepuasan kerja PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru.
2. Pada variabel pengembangan karir dinyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif signifikan dan memiliki arah positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru.
3. Pada hasil uji F diketahui beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru.

Dengan melihat hasil penelitian ini maka penulis sarankan kepada pihak PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru. Adapun saran yang penulis berikan kepada pihak PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru berdasarkan analisis tanggapan responden. Untuk melanjutkan perusahaan ke arah yang lebih baik perlu memperbaiki beban kerja karyawan pada poin hal sarana dan prasarana kerja yang diterima karyawan belum sesuai dengan pekerjaan

yang dikerjakan, karena sarana dan prasarana kerja sangatlah penting untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Begitu juga dengan jam kerja dan istirahat karyawan harus lebih diperhatikan lagi sesuai dengan ketentuan awal perusahaan. Kemudian perusahaan perlu meningkatkan pengembangan karir karyawan, karena dengan adanya pengembangan karir karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang ia lakukan. Seperti kejelasan pada posisi atau jabatan dimasa yang akan datang. Dan kepuasan kerja adalah elemen penting yang mesti dijadikan sebagai pemikiran pokok perusahaan kepada pekerjaannya. Terutama pada alat kerja yang diberikan perusahaan, agar karyawan merasa puas dengan lengkapnya alat kerja yang diberikan.

Daftar Pustaka

- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- Arum, K. P., & Irfani, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. *Prosiding Manajemen*, 7, 397–400.
- 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.
- Destiana. (2022). Analisis Komparatif Harga Pokok Dan Pendapatan Rumah Tangga Petani Padi Organik Dan Anorganik Di Desa Karang Sari Kecamatan Belitang Lii Kabupaten Oku Timur. *Kapita: Jurnal Agribisnis & Pembangunan Pertanian*
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Mahawati, D. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Riza, M., Rina, G., & Yulianto, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan). *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 202–214.
- Sinaga, H. H. U., & Wahyanti, C. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(2), 184. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i2.21400>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. Alfabeta.
- 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.
- Wakhinuddin. (2020). *Perkembangan Karir Konsep Dan Implikasinya*. UNP Press, Padang.
- Yaningsih, A. T., & Triwahyuni, E. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(January), 33–42.
- Yudiani, N. K. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Indo Samudera Service & Management Sukawati-Gianyar*. 1–20.