

# KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI PENGEMBANGAN KARIR, KETERAMPILAN, DAN BEBAN KERJA PADA PT. ROSALIA EXPRESS KARANGANYAR

Nadia Putri Intan Safira<sup>1)</sup>, Istiatin<sup>2)</sup>, Sarsono<sup>3)</sup>  
Islam Batik University of Surakarta Indonesia

[nadiaputriintansafira@gmail.com](mailto:nadiaputriintansafira@gmail.com)

*Abstract: This study aims to prove and determine the effect of career development, skills, and workload simultaneously or partially on job satisfaction at PT. Rosalia Express Karanganyar.*

*This type of research is a quantitative descriptive research. The number of inhabitants in this exploration is all representatives of PT. Rosalia Express Karanganyar as many as 160 people. The sample used is 112 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The technique for information assortment is by appropriating polls or surveys.*

*The results of the study stated that the F test with career development, skills, and workload variables had a simultaneous and significant effect on job satisfaction at PT. Rosalia Express Karanganyar. This is confirmed by the results of the F test, namely  $f_{count} 60.537 > f_{table} 2.43$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . The results of the t-test showed that career development  $0.003 < 0.05$  skills  $0.037 < 0.05$  and workload  $0.000 < 0.05$  had a positive and significant effect on PT. Rosalia Express Karanganyar.*

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

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan sesuatu mendasar yang harus dimiliki oleh setiap orang di tempat kerja. Jenjang kepuasan kerja yang signifikan tentu berdampak pada individu untuk mengerjakan tugasnya, sehingga target perusahaan bisa tercapai dengan tepat. Sekalipun kurangnya kepuasan kerja pada tenaga kerja ketika perusahaan mengurangi kecukupan dan produktivitas kerja karyawan maka target perusahaan tak dapat tercapai seperti yang diharapkan.

Kepuasan kerja hakikatnya adalah sesuatu yang individu dan setiap pribadi mempunyai kualitas pemenuhan kerja alternatif yang bermacam – macam. Hal ini terlihat pada disposisi dan taktik perwakilan mengerjakan tugas yang diserahkan atasannya.

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kapasitas kerja seseorang yang memberdayakan perluasan pelaksanaan kerja untuk mencapai profesi yang ideal.

Pengembangan karir diandalkan untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih signifikan dan mendapatkan kejelasan tentang jenjang karir yang akan mereka capai. Perusahaan harus berusaha untuk mendorong peningkatan pengembangan karir yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan sesuai dengan elemen pekerjaan dan kewajiban.

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang bertujuan menemukan dan memanfaatkan sumber – sumber data intelektual dari sebuah perusahaan. Keterampilan pada seorang karyawan tidak langsung ada begitu saja melainkan ada pelatihan dan pengembangan. Pemberian keterampilan oleh perusahaan kepada karyawan sangat penting untuk mendapat kemampuan yang diperlukan saat melakukan pekerjaan dengan hasil maksimal.

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja yang sesuai dan merata mutlak diperlukan karena beban kerja

tanpa adanya kejelasan akan menyebabkan sebagian karyawan masih sibuk melakukan pekerjaan sedangkan sebagian karyawan lain tidak memiliki tugas pekerjaan apapun. Oleh karena itu peningkatan pengembangan karir dan keterampilan serta meratanya beban kerja merupakan faktor yang diperlukan dalam usaha untuk mencapai tingginya kepuasan kerja. Bagi karyawan, tingginya kepuasan kerja dapat memberikan keuntungan seperti maksimalnya pekerjaan yang dilakukan otomatis mendapat respon positif dari atasan.

PT. Rosalia Express merupakan perusahaan yang focus dalam menangani jasa pengiriman paket. PT. Rosalia Express yang beralamatkan di Jl. Solo – Sragen Kabupaten Karanganyar ini merupakan perusahaan pusat dan resmi berdiri pada 6 Maret 2004. PT. Rosalia Express sampai saat ini sudah memiliki jaringan 14 area perwakilan dan lebih dari 200 agen tersebar di Jawa dan Sumatera. Tingginya kepuasan kerja sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut, semakin banyak karyawan yang puas terhadap hasil pekerjaannya maka elektabilitas perusahaan juga akan meningkat baik. Keberhasilan

karyawan dapat diukur dari berkurangnya jumlah keluhan konsumen.

Setiap karyawan pada perusahaan ini harus memiliki tingkat kemampuan kerja yang tinggi untuk mendorong adanya peningkatan prestasi kerja agar mencapai karir yang diinginkan, akan tetapi pada perusahaan ini terdapat kurangnya promosi jabatan yang menyebabkan pengembangan karir sulit meningkat. Setiap karyawan pada perusahaan ini juga harus memiliki keterampilan yang lebih agar dapat melakukan tanggungjawab pekerjaan dengan rasa puas, tetapi kurangnya pelatihan menjadi sebab keterampilan karyawan kurang. Setiap karyawan pada perusahaan ini harus bisa menyeimbangkan beban pekerjaan agar tidak muncul rasa stress, dengan cara mengatur waktu terhadap tugas yang harus dikerjakannya.

Pada dasarnya setiap karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar harus memiliki tingkat pengembangan karir yang sama dengan hasil pekerjaannya, tingkat keterampilan yang mendukung kemampuan untuk melakukan tugas pekerjaannya, dan beban kerja tidak terlalu tinggi agar bisa mencapai kepuasan kerja yang

baik. Kepuasan kerja tinggi yang dirasakan oleh karyawan akan member keuntungan untuk perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan jasa lainnya.

Dari penggambaran diatas, rencana masalahnya adalah 1.Apakah pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja berpengaruh secara bersama – sama atas kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar? 2.Apakah pengembangan karir berdampak pada kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar? 3.Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar? 4.Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar?

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan disposisi keseluruhan terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara ukuran kompensasi yang didapat seorang karyawan dan ukuran kompensasi yang seharusnya didapat tanpa bantuan orang lain.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja oleh seorang karyawan yang dicapai dalam rangka mewujudkan sebuah rencana karir yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan, sehingga tanggungjawab juga lebih besar.

### Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif sehingga mencapai standar kualitas yang memuaskan.

### Beban Kerja

Beban kerja merupakan tugas – tugas yang diberikan atasan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan ukuran waktu tertentu menggunakan keterampilan yang dimilikinya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Tempat penelitian ini di PT. Rosalia Express Karanganyar. Masa observasi ini dilakukan dari bulan Maret 2021 sampai hingga bulan Juli 2021. Populasi dari penelitian ini didasari oleh seluruh karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar yang berjumlah

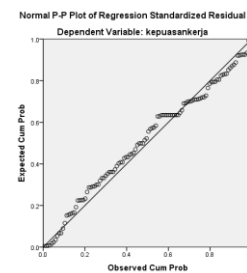
160 karyawan. Analisis data dengan asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas



Dilihat dari diagram plot normal, menunjukkan bahwa fokus menyebar di sekitar garis miring dan penyebarannya mengikuti arah garis sudut ke sudut, yang menyiratkan bahwa model regresi melengkapi anggapan normalitas.

##### b. Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir ( $X_1$ )	0,951	1,051	Tidak ada multikolinieritas
Keterampilan ( $X_2$ )	0,407	2,457	Tidak ada multikolinieritas
Beban Kerja ( $X_3$ )	0,403	2,484	Tidak ada multikolinieritas

Berdasarkan tabel IV.5 diatas diketahui variable pengembangan karir memiliki hasil tolerance senilai 0,951 > 0,10 kemudian hasil VIF senilai

1,051 < 10. Variabel keterampilan memiliki nilai tolerance 0,407 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,457 < 10. Variabel beban kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,403 > 0,10 dan hasil VIF sebanyak 2,484 < 10. Hal ini membuktikan bahwa tak ada kasus multikolinieritas pada versi regresi, sehingga menyelesaikan ketetapan kajian regresi.

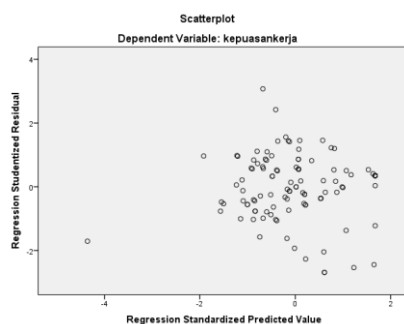
maka model tersebut layak digunakan untuk memprediksi.

## 2.Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas yang terdiri dari Pengembangan Karir, Keterampilan, Beban Kerja terhadap variable terikat yaitu Kepuasan Kerja. Menurut perolehan metode spss versi 20 mendapat keterangan data seperti dibawah:

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4.524	2.127
1 Pengembangan	.100	.048
Keterampilan	.464	.124
Bebankerja	.581	.118

### c.Uji Heteroskedastisitas



Dilihat dari grafik scatterplot diatas, cenderung terlihat bahwa fokus menyebar secara acak dan menyebar ditempat yang berbeda, baik di atas angka 0 maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga pada akhirnya grafik tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi,

Bentuk persamaan sebagaiberikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Mengingat perolehan ini, kemudian penyesuaian regresi linier berganda ialah :

$$Y = 4,524 + 0,100 X_1 + 0,464 X_2 + 0,581 X_3$$

Dari penyesuaian ini bisa diuraikan bahwa:

$\alpha = 4,524$  merupakan hasil konstan. Diartikan apabila variable pengembangan karir (X1), keterampilan (X2), dan beban kerja (X3) memiliki

hasil 0, lalu kepuasan kerja (Y) PT. Rosalia Express Karanganyar akan meningkat sebesar 4,524.

$b_1 = 0,100$  koefisien regresi pengembangan karir ( $X_1$ ) bertanda positif, artinya jika variable pengembangan karir terjadi kenaikan sebanyak 1 satuan atas dugaan seluruh variable yang lain stabil, hingga timbul pertambahan pada kepuasan kerja senilai 0,100.

$b_2 = 0,464$  koefisien regresi keterampilan ( $X_2$ ) bersimbol positif, menyiratkan apabila variable keterampilan meningkat 1 satuan bersama dugaan seluruh variable lainnya konstan, maka terjadi kenaikan bagi kepuasan kerja sejumlah 0,464.

$b_3 = 0,581$  koefisien regresi beban kerja ( $X_3$ ) berlambang positif, berarti bila variable beban kerja ada pertambahan nilai 1 satuan serta anggapan seluruh variable lainnya permanen, hingga timbul kenaikan atas kepuasan kerja sebanyak 0,581.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji F

Uji F berguna untuk mengetahui detail dampak dari pengembangan karir ( $X_1$ ), keterampilan ( $X_2$ ), beban kerja ( $X_3$ ), kepuasan kerja (Y). Melalui penjabaran data dengan

metode spss versi 20 bisa diketahui dari tabel berikut:

F <sub>tabel</sub>	F <sub>hitung</sub>	Sig.
2,43	60,537	.000 <sup>b</sup>

Dilihat dari hasil penghitungan uji F melalui metode spss versi 20, terdapat perolehan Fhitung sebanyak 60,537 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,43. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  diberhentikan, yang artinya bahwa ada dampak penting pada pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja, secara simultan atas kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar.

#### b. Uji t

Uji t dalam penelitian pada PT. Rosalia Express Karanganyar ini akan berguna memutuskan dan menguji makna dampak pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil dari regresi linier dengan menggunakan program spss versi 20 sebagai berikut:

1) V1) Variabel pengembangan karir diperoleh  $t_{hitung} (2,060) > t_{tabel} (1,974)$ , maka  $H_0$  ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar.

2) Variabel keterampilan diperoleh hasil  $t_{hitung} (3,744) > t_{tabel} (1,975)$ , maka  $H_0$  ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan terhadap kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar.

3) Variabel beban kerja diperoleh hasil  $t_{hitung}(4,936) > t_{tabel} (1,975)$ , maka  $H_0$  ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar.

a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil Analisis Koefisien Determinasi:

R	R Square	Adjusted R Square
,792 <sup>a</sup>	,627	,617

Berlandaskan percobaan koefisien determinasi, didapati perhitungan *Adjusted R Square* senilai 0,617%. Kondisi tersebut menyatakan

variabel

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	2.127	.036		
1 pengembangan	2.060	.000	.951	1.051
keterampilan	3.744	.000	.407	2.457
beban kerja	4.936	.000	.403	2.484

pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja berdampak atas kepuasan kerja sebesar 62%, sedangkan sisanya sebesar 0,383 atau 38% dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor variabel lain yang dikecualikan dari variabel penelitian ini.

**B. Pembahasan**

1. Berdasarkan hasil uji spss diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} (60,537) \geq F_{tabel} (2,43)$  artinya, pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar diakui dan dibenarkan.

2. Berdasarkan pada hitungan spss maka diketahui  $t_{hitung} (2,060) > t_{tabel} (1,975)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar.

3. Berdasarkan hasil spss maka diketahui  $t_{hitung}(3,744) > t_{tabel} (1,975)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh keterampilan terhadap

kepuasan kerja karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar.

4. Berdasarkan hasil uji spss maka diketahui  $t_{hitung} (4,936) > t_{tabel} (1,975)$  kemudian  $H_0$  diberhentikan, menyiratkan bahwa ada dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja staf PT. Rosalia Express Karanganyar.

### **KESIMPULAN**

Bersumber pada perolehan analisis diatas bisa diringkas kalau variable pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja berpengaruh secarasimultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar. Dan secara parsial variabel – variable pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar.

### **SARAN**

1. Sebaiknya untuk menumbuhkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi untuk seluruh karyawan, selaku pihak perusahaan harus meningkatkan promosi jabatan, mendukung pelatihan keterampilan serta tidak membebankan pekerjaan terlalu

berat agar tercipta kenyamanan dalam bekerja.

2. Peranan pengembangan karir dalam peningkatan kepuasan kerja sangat penting, mengingat terpenuhinya dengan jabatan yang dimiliki pasti akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin.
3. Sebaiknya keadaan yang sudah lumayan baik ini perlu dipertahankan dengan upaya – upaya meningkatkan keterampilan karyawan dalam tanggung jawab yang dibebankan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Prabu, Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ellyzar, Nova, Muchlis Yunus, dan Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* Vol. 1 No. 1.



- Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21(Ed.Ke-7)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lian. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar. *Jurnal Unhas*.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Hal: 383 – 384.
- Riduwan dan Sunarto, H. (2011). *Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.