

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



PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi

Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

**Disusun Oleh :**

**NADIA PUTRI INTAN SAFIRA**

**2016020146**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

**2022**

## **A. Judul**

Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Pengembangan Karir, Keterampilan, Dan Beban Kerja Karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar.

## **B. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Perusahaan harus selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Setiap perusahaan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tetapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawan yaitu kepuasan kerja dan pengembangan karir kepada karyawan. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat menjamin kelangsungan hidup seorang karyawan dan menjadikan perusahaan lebih unggul. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi yang lengkap, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu pada posisi yang sesuai dan adanya rasa puas bagi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja (Lisdiani, 2017). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan

mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam perusahaan akan menurunkan efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan (Manoppo, 2015). Jika karyawan menyukai pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan baik, maka sudah dapat dipastikan karyawan memiliki rasa puas atas pekerjaannya. Namun pekerjaan harus sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan sehingga pekerjaan yang dihasilkan berdampak baik bagi perusahaan.

Perusahaan juga harus memperhatikan dan mengelola pengembangan karir setiap karyawan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Kurniawan, 2015). Hal ini ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya, sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Pengembangan karir diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang akan mereka capai. Perusahaan berusaha untuk

menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan selaras dengan fungsi peranan dan tanggung jawabnya. Penelitian sebelumnya memberikan bukti seperti yang dikemukakan oleh Akhmal, Laia dan Sari (2018) bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pemberian keterampilan menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan. Pemberian keterampilan sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik. Begitupun sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan hasil yang didapat tidak maksimal. Keterampilan pada seorang karyawan tidak langsung ada begitu saja, tetapi melalui tahap belajar (Layuk, Tamsah & Kadir, 2019). Pelatihan harus dilakukan secara bertahap juga untuk mendapatkan hasil keterampilan sesuai yang diperlukan. Adanya pelatihan dan pengembangan akan membuat karyawan lebih percaya diri dan merasa dihargai dengan hasil pekerjaannya. Bolung, Tewal & Uhing (2018) menyatakan keterampilan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah beban kerja, (Riza, Rina & Yulianto, 2018) menyatakan beban kerja yang sesuai dan

merata mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya kesesuaian beban kerja yang jelas maka karyawan bekerja tidak akan merata dan menyebabkan sebagian karyawan masih sibuk bekerja sedangkan sebagian karyawan tidak akan memiliki tugas pekerjaan. Beban kerja yang terjadi pada PT. Rosalia Express yaitu jika salah satu karyawan dari satu divisi ijin kerja, maka beban kerja akan dilimpahkan kepada karyawan lainnya yang masih satu divisi. Beban kerja yang berlebih akan menjadi sumber stres karna antara pekerjaan yang harus dikerjakan dengan waktu yang diberikan tidak seimbang. Waktu merupakan salah satu ukuran, tetapi jika desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun. Desakan waktu memberikan efek yang tidak baik bagi pekerja yang terlalu banyak beban kerja. Paijan dan Putri (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Namun Riza, Rina & Yulianto (2018) menyatakan ada hubungan positif antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

PT. Rosalia Express yang beralamatkan di Jl. Solo – Sragen, Gerdu, Palur, Jaten, Karanganyar, Jawa Tengah merupakan salah satu bagian dari unit bisnis Rosalia Indah Group yang khusus melayani customer dalam hal pengiriman paket barang. Rosalia Express berawal dari Rosalia Indah dengan armada bus yang sering mendapat titipan paket ke berbagai tujuan yang diletakkan di bagasi bus, sehingga seiring berjalannya waktu dan kemajuan serta perkembangan usaha, pada 6 Maret 2004 resmi berdiri PT. Rosalia Express yang

fokus hanya menangani jasa pengiriman paket. Hingga sekarang PT. Rosalia Express memiliki jaringan 14 area perwakilan dan lebih dari 200 agen tersebar di Jawa dan Sumatera.

Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang puas akan pekerjaannya, maka perusahaan juga puas memperkerjakan karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan mendorong terwujudnya pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir. Setiap karyawan di perusahaan ini dituntut untuk memiliki pengembangan karir yang lebih tinggi dari sebelumnya, akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum bisa meningkatkan karirnya dengan baik. Selain pengembangan karir, setiap karyawan di perusahaan ini juga harus memiliki tingkat keterampilan yang semakin lama semakin canggih untuk mencapai tujuan perusahaan lebih baik. Keterampilan dapat diasah dengan beban kerja yang semakin berat dari tugas yang dikerjakan setiap harinya. Beban kerja dapat meningkat dikarenakan pelimpahan tugas dari karyawan yang ijin/cuti untuk dikerjakan karyawan yang masuk kerja pada waktu tersebut.

Dari uraian diatas peneliti menganggap layak untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Pengembangan Karir, Keterampilan Dan Beban Kerja Karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar”.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di PT. Rosalia Express Karanganyar?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rosalia Express Karanganyar?
3. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rosalia Express Karanganyar?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Rosalia Express Karanganyar?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, dapat diketahui tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Rosalia Express Karanganyar.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Rosalia Express Karanganyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial keterampilan terhadap kepuasan kerja di PT. Rosalia Express Karanganyar.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Rosalia Express Karanganyar.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Memberi sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja yang selalu dibutuhkan oleh karyawan yang berdampak positif pada perusahaan.
- b) Memberi sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan kemajuan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain.
- c) Sebagai pijakan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karir, keterampilan serta beban kerja untuk kajian lebih lanjut.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### a) Bagi Penulis

Dapat menambah pengalaman langsung tentang cara dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja.

### b) Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan bahan pijakan dalam pengambilan keputusan PT. Rosalia Express Karanganyar untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga kemajuan perusahaan.

### c) Bagi Karyawan

Penelitian diharapkan dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar dalam meningkatkan kepuasannya.

## **F. Tinjauan Pustaka**

### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Robbins (2015:170) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Luthans (2006:243), ukuran kepuasan didasarkan pada keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Mangkunegara (2017:29) berpendapat kepuasan kerja merupakan tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri&Nisa, 2017).

Dari pendapat para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu karyawan memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda juga sesuai tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2000:102) dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

a. Kepuasan kerja didalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

b. Kepuasan kerja diluar pekerjaan

Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan – kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja diluar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa daripada pelaksanaan tugas – tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

c. Kepuasan kerja kombinasi dalam luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan ini

akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Menurut uraian diatas, kepuasan kerja didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati.

Indikator – indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015:181-182):

a. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi – studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja

dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat – alat yang memadai.

c. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah diliha sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkakan. Oleh karena itu, individu – individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian – pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang – orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

e. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015:120) sebagai berikut:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
  - b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.
2. Pengembangan karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi/perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karir adalah kegiatan – kegiatan pengembangan diri

yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Menurut Sunyoto (2012:164), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Martoyo (2000:78) mengidentifikasi pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan – peningkatan status seseorang di suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014:102) pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi seiring pertambahan tanggung jawab karyawan. Perkembangan kemampuan mental karyawan telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah perusahaan yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.

Macam – macam pengembangan karir menurut Rivai (2012:291-293) dibagi menjadi 4, yaitu:

a. Pengembangan karir pribadi

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atau perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

b. Pengembangan karir yang didukung departemen SDM

Pengembangan karir seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga didalam perencanaan karir karyawan tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karir.

c. Peran pimpinan dalam pengembangan karir

Upaya – upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan pengembangan karir para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka pengembangan karir karyawan tidak akan berlangsung baik.

d. Peran umpan balik terhadap pengembangan karir

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya – upaya pengembangan karir, maka relatif sulit bagi karyawan bertahan pada tahun – tahun

persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan – tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karir karyawan, diantaranya adalah memberikan informasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan karyawan.

Indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir menurut Siagian (2015:207) adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan – pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

b. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya menginginkan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing – masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada dasarnya, umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para karyawan untuk langkah awal apa yang harus diambil agar kemungkinan dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses tersebut tidak ada atau sangat terbatas para karyawan akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam perusahaan.

d. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor sesuai usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan yang dimiliki sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seorang karyawan untuk mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda – beda. Perbedaan

tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, apabila karyawan puas akan pekerjaannya berarti karyawan itu dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Rivai (2013:278) adalah:

- a. Prestasi kerja
- b. Eksposur
- c. Jaringan kerja
- d. Kesetiaan terhadap organisasi/perusahaan
- e. Pembimbing dan sponsor
- f. Peluang untuk tumbuh

### 3. Keterampilan

Keterampilan menurut Lian (2013) merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek.

Menurut Amrilullah dan Budiyo (2014:21) menjelaskan bahwa keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang berupa sekumpulan

praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber – sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang – orang dalam organisasi (Batemen&Snell, 2012:10).

Sedangkan menurut Irianto (2010:76) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*.

Dari pengertian oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah keahlian yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam sebuah organisasi/perusahaan.

Keterampilan kerja menurut Wahyudi (2002:33) dikelompokkan menjadi 3 jenis yaitu:

- a. Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghiung dan menghafal.
- b. Keterampilan fisik seperti ketrampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
- c. Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain – lain.

Indikator – indikator yang ada pada variabel ini oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) sebagai berikut:

- a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan.
- b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kemampuan dalam mengendalikan diri.
- e. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.
- f. Komitmen terhadap pekerjaan.
- g. Melatih diri untuk lebih baik.

Faktor – faktor yang mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widyatun (2005:245) yaitu:

- a. Motivasi

Sesuatu yang dapat membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan.

- b. Pengalaman

Pengalaman dapat memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (ketrampilan) dan dapat melakukan tindakan yang lebih baik dari tindakan sebelumnya.

- c. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat orang tersebut lebih terampil dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### 4. Beban Kerja

Beban kerja menurut Riggio (2000:250) dapat didefinisikan sebagai suatu tugas – tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing – masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda – beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Beban kerja menurut Moekijat (2010:28) adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif.

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Sedangkan menurut Ellyzar (2017:38) beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis beban kerja dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja dan waktu yang diberikan kurang banyak.

Klasifikasi beban kerja menurut Munandar (2012:384) terdiri dari 2 jenis diantaranya sebagai berikut:

a. Beban kerja berlebih

Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stres bagi karyawan dan akan mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan

tersebut dapat selesai secara cepat dalam waktu yang sangat singkat.

b. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga dapat mengakibatkan stres, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan karyawan tidak mendapatkan peluang untuk menggunakan ketrampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, mudah tersinggung, dan keluhan psikosomatik.

Indikator – indikator menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah sebagai berikut:

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

b. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak perusahaan tidak memiliki SOP

atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing – masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Secara umum faktor – faktor beban kerja menurut Soleman (2011:85), baik faktor eksternal maupun internal adalah:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan:

- a. Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan, alat

bantu kerja, dan lain – lain. Sedangkan tugas yang berifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan, dan sebagainya.

- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain – lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

## 2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor meliputi:

- a. Faktor somatis yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya.
- b. Faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.

## **G. Penelitian Yang Relevan**

Berikut ini adalah hasil – hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian sebagai berikut:

Tabel I.

## Penelitian Yang Relevan

NO	Judul, Peneliti, Tahun	Metodologi	Hasil Temuan
1.	Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Hotel Grasia Semarang (Lisdiani Vendriani, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode kuantitatif</li> <li>• Populasi konsumen RM Wajan Mas Kudus (jumlah tidak teridentifikasi)</li> <li>• Sampel 80 responden</li> <li>• Analisis regresi linier berganda</li> </ul>	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Hotel Grasia Semarang.
2.	Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan perkebunan Tanjung Morawa (Akhmal, Laia, Sari, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode kuantitatif</li> <li>• Populasi seluruh karyawan perusahaan perkebunan Tanjung Morawa (19 orang)</li> <li>• Sampel 19 orang</li> <li>• Analisis regresi linier sederhana</li> </ul>	Pengembangan karir pada perusahaan perkebunan Tanjung Morawa memiliki pengaruh yang positif pada kepuasan kerja karyawan.
3.	Pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara (Bolung, Tewel, Uhing, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode kuantitatif asosiatif</li> <li>• Populasi pegawai tetap Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 69 orang</li> <li>• Sampel 40 orang</li> <li>• Analisis teknik statistic</li> </ul>	Profesionalisme dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

4.	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Lianinti Abadi Denpasar (Purbaningrat, Surya, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode kuantitatif</li> <li>• Populasi karyawan PT. Lianinti Abadi</li> <li>• Sampel 55 orang</li> <li>• Analisis menggunakan <i>Path Analysis</i></li> </ul>	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Lianinti Abadi Denpasar Provinsi Bali.
5.	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi (Parimita, Wahda, Handaru, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode deskriptif dan <i>explanatory</i></li> <li>• Populasi 250 sopir</li> <li>• Sampel menggunakan <i>simple random sampling</i> sebanyak 154 responden</li> <li>• Analisis statistic</li> </ul>	Pengembangan karir dan motivasi sama – sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi.
6.	Pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada Medical Representatif di Kota Kudus) (Dhania Rama Dhini, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode kuantitatif</li> <li>• Populasi Medical Representatif di Kota Kudus</li> <li>• Sampel <i>purposive sampling</i></li> <li>• Analisis statistik <i>multiple linier regression</i></li> </ul>	Stress kerja dan beban kerja secara signifikan tidak mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical representatif di kota Kudus.
7.	Pengaruh pengetahuan dan keterampilan tour guide terhadap kepuasan wisatawan Bunaken (studi kasus wisatawan Manado Tour Guide) (Brigitha, Lapian, Taroreh, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode asosiatif</li> <li>• Populasi 155 orang</li> <li>• Sampel 61 orang</li> <li>• Analisis regresi linier berganda</li> </ul>	Pengetahuan dan keterampilan tour guide secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan wisatawan di Bunaken.

8.	Pengaruh beban kerjadan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada kantor PT. Tri Poda Parma) (Paijan, Putri, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode penelitian kausal</li> <li>• Populasi ini adalah karyawan tetap PT. Tri Poda Parma yang berjumlah 24 orang</li> <li>• Sampel yang digunakan sampel jenuh/sensus berjumlah 20 orang</li> <li>• Analisis <i>partial least square</i></li> </ul>	Beban kerja memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Poda Parma. Kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Poda Parma.
9.	Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo (Lasut, Koleangan, Uhing, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode penelitian sosiatif</li> <li>• Populasi karyawan tetap PT. Bank Sulutgo sebanyak 147 orang</li> <li>• Sampel sebagian yang mewakili populasi yang diteliti</li> <li>• Analisis regresi linier berganda</li> </ul>	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama – sama pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo.
10.	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan) (Riza, Rina, Yulianto, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode kualitatif</li> <li>• Populasi seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kalsel 129 orang termasuk kepala Dinas</li> <li>• Sampel 56 orang</li> <li>• Analisis regresi linier berganda</li> </ul>	Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan.

11.	The effect of career development and compensation on job satisfaction at PT. Parit Padang Global (Kurniawan Yulianto Kenny, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode kuantitatif</li> <li>• Populasi seluruh karyawan PT. Parit Padang Global 70 orang</li> <li>• Sampel 70 orang karyawan</li> <li>• Analisis regresi linier berganda</li> </ul>	Pengembangan karir dan kompensasi ditemukan secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Parit Padang Global.
12.	The influence work life balance, occupational health and workload on employee job satisfaction PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi (Lumunon, Sendow, Uhing, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode kuantitatif asosiatif</li> <li>• Populasi seluruh karyawan PT. Tirta Investama berjumlah 436 orang</li> <li>• Sampel 81 orang</li> <li>• Analisis regresi linier berganda</li> </ul>	Work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.
13.	The effect of knowledge, attitude, and skill of Medical Patient Satisfaction in Labuang Baji Hospital Makassar (Layuk, Tamsah, Kadir, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode kuantitatif</li> <li>• Populasi semua pasien rawat inap RS Labuang Baji 160 orang</li> <li>• Sampel 40 orang</li> <li>• Analisis regresi linear berganda</li> </ul>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengetahuan, sikap dan keterampilan secara simultan terhadap kepuasan pasien rawat RS Labuang Baji Makassar.
14.	The effect of work skill, work experiences and attitude work of performance of employees at Tobacco Companies Gagak Hitam Bondowoso Regency (Famella, Setyanti,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode <i>explanatory research</i></li> <li>• Populasi seluruh karyawan tetap Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso 45 orang</li> <li>• Sampel 45 orang</li> <li>• Analisis regresi linier berganda</li> </ul>	Keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

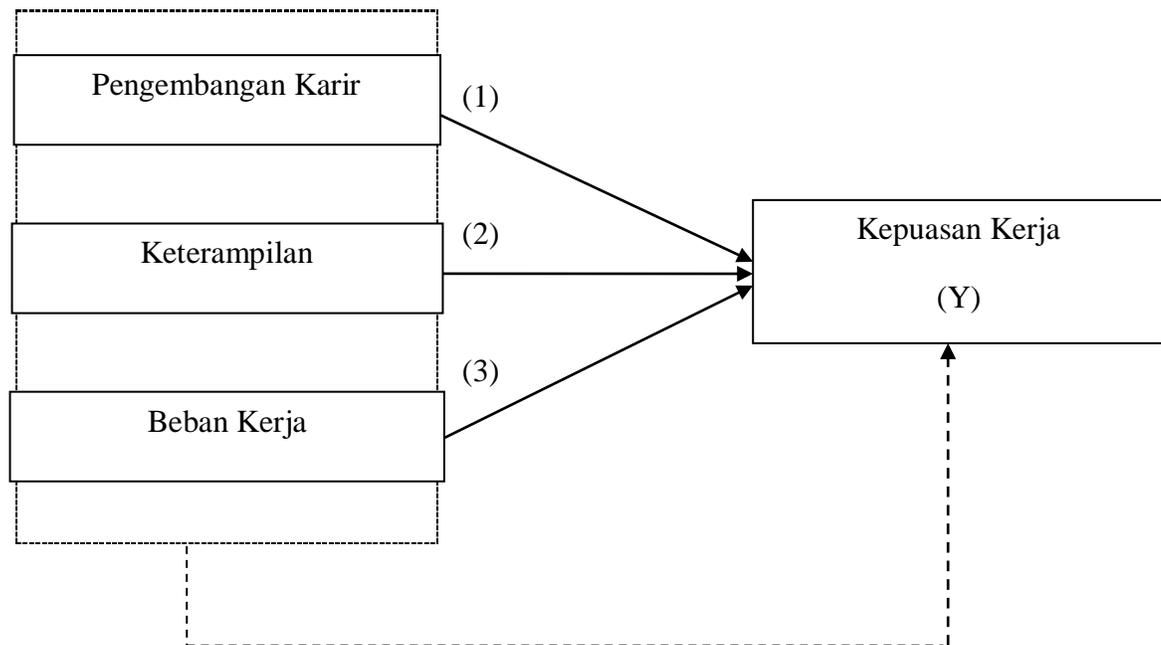
	Mufidah, 2015)		
15.	The effect of work discipline, work motivation and career development of job satisfaction in TVRI North Sulawesi (Manoppo Rivo, 2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode penelitian survei</li> <li>• Populasi seluruh karyawan TVRI 121 orang</li> <li>• Sampel 93 responden</li> <li>• Analisis regresi linier berganda</li> </ul>	Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada TVRI Sulawesi Utara.

## H. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Rosalia Express Palur dapat dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), keterampilan ( $X_2$ ), dan beban karir ( $X_3$ ) yang merupakan variabel independen, sedangkan kepuasan kerja ( $Y$ ) merupakan variabel dependen.

Penelitian ini akan melihat apakah terdapat pengaruh pengembangan karir, keterampilan dan beban kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rosalia Express Palur.

Secara skematis kerangka penelitian tersebut dapat digambarkan dengan gambar seperti berikut:



Gambar Kerangka Penelitian

Keterangan:

- (1) Lisdiani Vendriani (2017), Akhmal, Laia, Sari(2018), Parimitha, Wahda, Handaru(2015), Lasut, Koleangan, Uhing(2018), Kurniawan Yulianto Kenny(2015), Manoppo Rivo (2015)
- (2) Bolung, Tewal, Uhing(2018), Brigitha, Lopian, Taroreh(2018), Layuk, Tamsah, Kadir(2017)
- (3) Purbaningrat, Surya(2015), Dhania Rama Dhini(2016), Paijan dan Putri(2019), Riza, Rina, Yulianto(2018), Lumunon, Sendow, Uhing(2019)

## I. Hipotesa

Hipotesa merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian (Dantes, 2012). Berdasarkan konsep – konsep teoritis yang berkaitan dengan topik permasalahan penelitian –

penelitian sebelumnya serta kerangka penelitian, maka beberapa hipotesis yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Hubungan Pengembangan Karir, Keterampilan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Lisdiani Vendriani (2017) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Bolung, Tewal & Uhing, 2018). Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Lumunon, Sendow & Uhing, 2019). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dibuat hipotesis Pengembangan karir, keterampilan dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Kurniawan Yulianto Kenny (2015) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu dengan meningkatkan pengembangan karir karyawan maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi. Dari uraian tersebut dapat diambil hipotesis yaitu, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### 3. Hubungan antara Keterampilan terhadap Kepuasan Kerja

Layuk, Tamsah & Kadir (2017) yang menyatakan keterampilan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan meningkatkan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan, kepuasan kerja juga akan ikut meningkat. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan keterampilan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### 4. Hubungan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Semakin banyak beban kerja yang diterima karyawan akan berpengaruh kepada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hal itu didukung dengan pernyataan Paijan dan Putri (2019) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari uraian tersebut disimpulkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

## **J. Jenis Penelitian**

### 1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian – bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan – hubungannya.

Menurut Sugiyono (2005:21) menyatakan bahwa metode deksriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau

menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Pada penelitian kuantitatif ini penulis memusatkan penelitian pada pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. Tempat dan Waktu Penelitian

### a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Rosalia Express Palur di Jl. Raya Solo – Sragen Kabupaten Karanganyar. Alasan penulis mengambil di lokasi tersebut karena ingin mengidentifikasi dan mengetahui apakah pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Rosalia Express Karanganyar.

### b. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan mulai dari penyusunan proposal skripsi sampai dengan tersusunnya laporan penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 5 bulan, dari Maret 2021 sampai dengan Juli 2021.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi dari penelitian ini adalah

seluruh karyawan di PT. Rosalia Express Karanganyar yang berjumlah 160 karyawan, berdasarkan tabel dibawah:

Tabel III. 1  
Jumlah Karyawan

NO	Bagian	Jumlah
1.	Marketing&Sales	50
2.	HRGA	35
3.	Operasional	55
4.	Acc&Tax	20
Total		160

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2014: 81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan *quota sampling*. Teknik *quota sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri – ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2001: 60). *Quota sampling* tergolong dalam jenis *non-probability* sampling yang artinya tidak memberikan peluang yang sama dari setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dasar pengambilan sampel jika jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti

(Arikunto, 2010:120). Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel yang diambil peneliti sebanyak 112 responden.

#### 4. Sumber Data

##### a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan langsung terhadap responden berupa data tentang pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Rosalia Express Karanganyar.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti untuk melakukan penelitian dari sumber – sumber yang telah ada (Hasan, 2002:58). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu berupa struktur organisasi, sejarah organisasi, foto.

#### **K. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka.

### 1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian. Menurut Hasan (2002:86) observasi merupakan pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan – tujuan empiris. Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu PT. Rosalia Express Karanganyar.

### 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan analisis dokumen, barang dan benda yang berhubungan dengan yang sedang diteliti (Istiatin, 2018:36). Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang berhubungan dengan PT. Rosalia Express Karanganyar berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, data grafik, foto-foto dan sebagainya.

### 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang dia ketahui (Arikunto, 2006:151). Pengukuran variabel dilakukan dengan skala *likert* dan diberi skor sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	= nilai 1
Tidak Setuju	= nilai 2
Kurang Setuju	= nilai 3

Setuju = nilai 4  
Sangat Setuju = nilai 5

#### 4. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban – jawaban responden dicatat atau direkam (Hasan, 2002:85). Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara langsung terhadap karyawan di PT. Rosalia Express Karanganyar.

#### 5. Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan untuk memperkaya pengetahuan mengenai berbagai konsep yang akan digunakan sebagai dasar atau pedoman dalam proses penelitian (Martono, 2011:97) . Dalam penelitian ini studi pustaka yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang variabel pengembangan karir, keterampilan, beban kerja dan kepuasan kerja.

### **L. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih untuk diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen dan independen, adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel III. 2

## Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Kisi – kisi Kuesioner
Pengembangan Karir	Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlakuan adil</li> <li>2. Perhatian</li> <li>3. Promosi jabatan</li> <li>4. Kepuasan</li> </ol> (Parimita, Wahda, Handaru, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bapak/Ibu mendapat perlakuan adil dalam sistem karir.</li> <li>2. Bapak/Ibu mendapat perhatian khusus dari atasan.</li> <li>3. Bapak/Ibu mendapat informasi peluang promosi jabatan.</li> <li>4. Bapak/Ibu mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap pengembangan karir.</li> <li>5. Bapak/Ibu merasa terjamin jenjang karir di masa depan.</li> </ol>
Keterampilan	Suatu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan konseptual</li> <li>2. Keterampilan teknis yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas</li> <li>3. Keterampilan hubungan kemanusiaan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bapak/Ibu memiliki keterampilan secara konseptual dan mampu mengaplikasikan dalam pekerjaan.</li> <li>2. Bapak/Ibu mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis.</li> <li>3. Bapak/Ibu mampu menjalin</li> </ol>

	sebuah nilai dari hasil pekerjaan.	(Brigitha, Lopian, Taroreh, 2018)	komunikasi yang baik dengan karyawan lain. 4. Bapak/Ibu mampu menyelesaikan masalah yang timbul dari pekerjaan. 5. Bapak/Ibu mempunyai kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai kemampuan.
Beban Kerja	Proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan  (Paijan&Putri, 2019)	1. Bapak/Ibu mampu melakukan besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. 2. Bapak/Ibu mampu melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3. Bapak/Ibu mampu melakukan beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 4. Bapak/Ibu merasa tingkat kesulitan pekerjaan tergolong mudah. 5. Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat

			waktu sebelum jam kantor berakhir.
Kepuasan Kerja	Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan terhadap gaji</li> <li>2. Kepuasan terhadap promosi</li> <li>3. Kepuasan terhadap rekan kerja</li> <li>4. Kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>5. Kepuasan terhadap lingkungan</li> </ol> <p>(Manoppo, 2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bapak/Ibu puas dengan gaji yang diterima sesuai pekerjaannya.</li> <li>2. Bapak/Ibu puas dengan promosi jabatan yang diperoleh.</li> <li>3. Bapak/Ibu puas dengan rekan kerja yang bisa diajak kerjasama.</li> <li>4. Bapak/Ibu puas dengan pekerjaan yang dijalani.</li> <li>5. Bapak/Ibu puas dan senang dengan suasana kantor.</li> </ol>

## M. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Rumus

yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi product moment seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010 :356) :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum X)^2(\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah Responden

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat Y

$(\sum x)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$  = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Bila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  variabel tersebut valid, sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya lebih kecil dari  $r_{tabel}$  diterima yang artinya variabel tidak diterima (tidak valid).

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Indeks reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Spearman-Brown, sehingga suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach Alpha > 0,60. (Ghozali, 2012:52). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

$$R_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{St^2} \right\}$$

Keterangan :

r11 : Reliabilitas Instrumen  
k : Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum St^2$  : Jumlah variable butir  
St<sup>2</sup> : Total variable total

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti sebelum menggunakan model regresi, uji asumsi terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Berikut penjelasan masing-masing asumsi klasik ini :

### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam dalam model regresi yaitu tidak adanya multikolinieritas yang menggunakan metode pengujian dengan melihat nilai inflation factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tollerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2013:105).

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Metode yang dapat digunakan untuk menguji adanya gejala ini adalah grafik Scatterplot . Artinya antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dengan catatan jika gambar grafik menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, terdapat di atas maupun di bawah angka 0 (no1) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan pada model regresi tidak adanya gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 134).

#### c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu/residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik bila memiliki distribusi normal atau mendekati normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji ini dikatakan tidak valid. Sig. pada hasil uji normalitas dengan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Ketentuan suatu model regresi berdistribusi secara normal apabila probability dari Kolmogrov-Smirnov lebih besar dari ( $p > 0,05$ ). Distribusi normal dapat diuji dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Selain menggunakan normal probability plot yang membandingkan

distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Riduwan dan Sunarto (2011 :108) menyatakan analisis linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variable bebas atau lebih terhadap variable terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variable terikat. Persamaan regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana : Y = Variabel dependen (Kepuasan Kerja)  
a = Bilangan konstanta  
b = Koefisien Regresi  
X1 = Variabel independen pertama (Pengembangan Karir)  
X2 = Variabel independen ke 2 (Keterampilan)  
X3 = Variabel independen ke 3 (Beban Kerja)  
e = Error

### 4. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013:64). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikan hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara simultan (Sugiyono, 2013:257). Sebagai berikut langkah-langkah mengujinya:

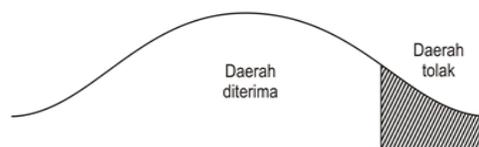
1) Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , (variabel independen secara keseluruhan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , (variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

2) Menentukan Level Of Signifikan  $\alpha = 0,05$

3) Kriteria pengujian



$$F_{\text{tabel}} = 0,05 (k; n-k-1) \quad F_{\text{hitung}}$$

Gambar II. Kurva Normal Hasil Uji F

4) Menentukan Nilai F

$$F = \frac{R^2/(k - 1)}{(1 - R^2) - (n - k)}$$

Dimana :

k = Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n = Jumlah pengamatan

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

5) Keputusan

H<sub>0</sub> ditolak, yaitu nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>. Artinya pengembangan karir, keterampilan, beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Rosalia Express Karanganyar.

b. Uji t

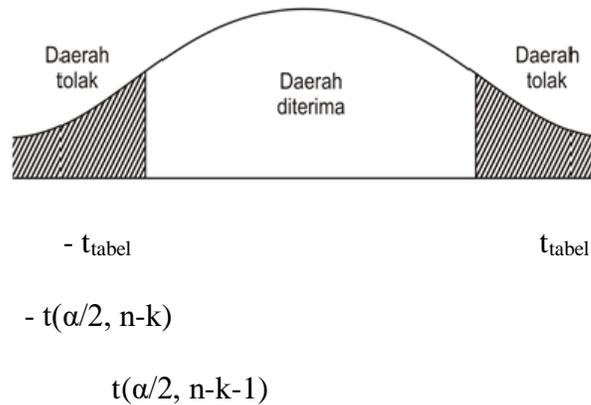
Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh variable independent yang digunakan dalam penelitian secara individual dalam menerangkan variable dependen secara parsial (Ghozali, 2012:98). Adapun langkah uji t adalah sebagai berikut:

1) Menentukan Formulasi H<sub>0</sub> dan H<sub>a</sub>

H<sub>0</sub>: β = 0: Dimana variabel kepuasan kerja, keterampilan, dan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap pengembangan karir PT. Rosalia Express Karanganyar.

Ha:  $\beta \neq 0$ : Dimana variabel kepuasan kerja, keterampilan, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap pengembangan karir PT. Rosalia Express Karanganyar.

- 2) Menentukan Level Of Signifikan  $\alpha = 0,05$
- 3) Kriteria Pengujian



Gambar III. Kurva Normal Hasil Uji t

- 4) Menguji Nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Dimana :

b = koefisien regresi

$\beta$  = nilai dari hipotesis nol

Sb = Standar Error Of The Regression Coeficient

5) Keputusan

$H_0$  ditolak, jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_a$  diterima jika diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Artinya:

- a) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Rosalia Express Karanganyar.
- b) Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Rosalia Express Karanganyar.
- c) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Rosalia Express Karanganyar.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menurut Ghozali (2016: 97) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  antara nol dan satu, nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Besarnya nilai  $R^2$  dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana :

ESS = *Explained sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi)

TSS = *Total sum of square* (total jumlah kuadrat)

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

