**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Kepuasan Kerja**
2. **Pengertian 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 (2012 :350), kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya.

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.

1. **Macam – macam Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2020 :102) dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. 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.

1. 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.

1. 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.

1. **Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator – indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Manoppo, 2015):

1. 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 frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

1. 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.

1. 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 dilihat 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.

1. 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 mendapakan kepuasan yang tinggi.

1. 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.

1. **Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

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

1. 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.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.
3. **Pengembangan Karir**
4. **Pengertian 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.

Rivai&Sagala (2016 :274) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2020 :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.

1. **Macam – macam Pengembangan Karir**

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

1. Pengembangan karir pribadi

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

1. 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.

1. 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 menegah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka pengembangan karir karyawan tidak akan berlangsung baik.

1. 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.

1. **Indikator Pengembangan Karir**

Indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir menurut Parimita, Wahda, Handaru (2015) adalah sebagai berikut:

1. 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.

1. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umunya 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.

1. 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.

1. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proakif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai fakor 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.

1. 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 pelerjaannya berarti karyawan itu dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya.

1. **Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

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

1. Prestasi kerja
2. Eksposur
3. Jaringan kerja
4. Kesetiaan terhadap organisasi/perusahaan
5. Pembimbing dan sponsor
6. Peluang untuk tumbuh
7. **Keterampilan**
8. **Pengertian Keterampilan**

Keterampilan menurut Amrilullah dan Budiyono (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).

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

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

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.

1. **Macam – macam Keterampilan**

Keterampilan kerja menurut Wahyudi (2012 :33) dikelompokkan menjadi 3 jenis yaitu:

1. Keterampilan mental seperti analisa, membuat keputusan, menghiung dan menghafal.
2. Keterampilan fisik seperti ketrampilan yang berhubungan dengan anggota tubuh dan pekerjaan.
3. Keterampilan sosial seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain – lain.
4. **Indikator Keterampilan**

Indikator – indikator yang ada pada variabel ini oleh Brigitha, Lapian, Taroreh (2018) sebagai berikut:

1. Menentukan cara menyelesaikan pekerjaan.
2. Menentukan prosedur terbaik dalam pekerjaan.
3. Menentukan kualitas pekerjaan terbaik.
4. Menyelesaikan tugas dengan baik.
5. Memprediksi hasil pelaksanaan pekerjaan.
6. **Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan**

Faktor – faktor yang mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widyatun (2015 :245) yaitu:

1. Motivasi

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

1. Pengalaman

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

1. Keahlian

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

1. **Beban Kerja**
2. **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja menurut Sunyoto (2012 :64) dapat didefinisikan beban pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing – masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda – beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkingkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenihan 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.

1. **Macam – macam Beban Kerja**

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

1. 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.

1. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

Beban kerja kurang diakibakan 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 mengembangakan 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.

1. **Indikator Beban Kerja**

Indikator – indikator menurut Paijan&Putri (2019) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

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

1. 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.

1. 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 seimbangnya 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.

1. **Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

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:

1. 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.
2. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain – lain.
3. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.
4. Faktor internal

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

1. Faktor somatis yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya.
2. Faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.
3. **Penelitian Yang Relevan**

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

Tabel II.1

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) | * Metode kuantitatif
* Populasi konsumen RM Wajan Mas Kudus (jumlah tidak teridentifikasi)
* Sampel 80 responden
* Analisis regresi linier berganda
 | 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) | * Metode kuantitatif
* Populasi seluruh karyawan perusahaan perkebunan Tanjung Morawa (19 orang)
* Sampel 19 orang
* Analisis regresi linier sederhana
 | 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, Tewal, Uhing, 2018) | * Metode kuantitatif asosiatif
* Populasi pegawai tetap Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebanyak 69 orang
* Sampel 40 orang
* Analisis teknik statistic
 | 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 Denpansar(Purbaningrat, Surya, 2015) | * Metode kuantitatif
* Populasi karyawan PT. Lianinti Abadi
* Sampel 55 orang
* Analisis menggunakan *Path Analysis*
 | 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) | * Metode deskriptif dan *explanatory*
* Populasi 250 sopir
* Sampel menggunakan *simple random sampling* sebanyak 154 responden
* Analisis statistic
 | 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) | * Metode kuantitatif
* Populasi Medical Representatif di Kota Kudus
* Sampel *purposive sampling*
* Analisis statistik *multiple linier regression*
 | 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) | * Metode asosiatif
* Populasi 155 orang
* Sampel 61 orang
* Analisis regresi linier berganda
 | 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) | * Metode penelitian kausal
* Populasi ini adalah karyawan tetap PT. Tri Poda Parma yang berjumlah 24 orang
* Sampel yang digunakan sampel jenuh/sensus berjumlah 20 orang
* Analisis *partial least square*
 | 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) | * Metode penelitian sosiatif
* Populasi karyawan tetap PT. Bank Sulutgo sebanyak 147 orang
* Sampel sebagian yang mewakili populasi yang diteliti
* Analisis regresi linier berganda
 | 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) | * Metode kualitatif
* Populasi seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kalsel 129 orang termasuk kepala Dinas
* Sampel 56 orang
* Analisis regresi linier berganda
 | 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) | * Metode kuantitatif
* Populasi seluruh karyawan PT. Parit Padang Global 70 orang
* Sampel 70 orang karyawan
* Analisis regresi linier berganda
 | 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) | * Metode kuantitatif asosiatif
* Populasi seluruh karyawan PT. Tirta Investama berjumlah 436 orang
* Sampel 81 orang
* Analisisregresi linier berganda
 | 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)  | * Metode kuantitatif
* Populasi semua pasien rawat inap RS Labuang Baji 160 orang
* Sampel 40 orang
* Analisisregresi linear berganda
 | 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, Mufidah, 2015) | * Metode*explanatory research*
* Populasi seluruh karyawan tetap Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso 45 orang
* Sampel 45 orang
* Analisis regresi linier berganda
 | Keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. |
| 15. | *The effect of work discipline, work motivation and career development of job satisfaction in TVRI North Sulawesi*(Manoppo Rivo, 2015) | * Metode penelitian survei
* Populasi seluruh karyawan TVRI 121 orang
* Sampel 93 responden
* Analisis regresi linier berganda
 | Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada TVRI Sulawesi Utara. |

 Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

1. **Kerangka Pemikiran**

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Rosalia Express Karanganyar dapat dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir (X1), keterampilan (X2), dan beban karir (X3) 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 keuasan kerja karyawan pada PT. Rosalia Express Karanganyar.

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

|  |
| --- |
| Pengembangan KarirKeterampilanBeban Kerja |

(2)

Kepuasan Kerja

(Y)

9

9

9

0

9

9Y)

(3)

(4)

 (1)

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, Lapian, 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)
4. **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 permasalah penelitian – penelitian sebelumnya serta kerangka penelitian, maka beberapa hipotesis yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. **Pengaruh 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). Dari pengertian tersebut maka hipotesis 1: Pengembangan karir, keterampilan dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1. **Pengaruh 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 pengertian tersebut maka hipotesis 2: pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

1. **Pengaruh 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. Dari pengertian tersebut maka hipotesis 3: keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

1. **Pengaruh 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 pengertian tersebut maka hipotesis 4: beban kerja berpengaruh terhadap kepuasankerja.