**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

1. **Gambaran Umum Perusahaan**
   1. Nama dan Alamat Perusahaan

Nama : PT. Rosalia Express

Alamat :Jl. Raya Solo – Sragen Km. 7,5 Palur, Jaten, Karanganyar, Jawa Tengah

Email : [rosalia-express@gmail.com](mailto:rosalia-express@gmail.com)

Website : [www.rosalia-express.com](http://www.rosalia-express.com)

No Telepon/Fax : (0271) 825173/(0271) 827205

* 1. Sejarah Perusahaan

Rosalia Express merupakan salah satu 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 seiring kemajuan serta perkembangan usaha, pada tanggal 6 Maret 2004 resmi berdiri PT. Rosalia Express yang fokus hanya menangani jasa pengiriman paket. Hingga

sekarang Rosalia Express memiliki jaringan 14 area perwakilan dan lebih dari 200 agen yang tersebar di seluruh Jawa dan Sumatera.

Pelayanan paket Rosalia Express tidak hanya melayani pengiriman dalam segmen retail tetapi juga melayani pengiriman paket dalam skala besar untuk memenuhi kebutuhan pengiriman corporate. Untuk meningkatkan pelayanan Rosalia Express diperkuat dengan armada yang berjumlah kurang lebih 300 armada diantaranya Bus Box, Truck Box dan Box Delivery, Blind Van, motor kurir ADS serta Bus Regular Rosalia Indah. Armada Rosalia Express selalu siap dan siaga dalam mengantarkan paket customer sampai tujuan dengan aman.

* 1. Visi dan Misi Perusahaan

Rumusan visi dan misi merupakan unsur penting bagi suatu perusahaan. Hal ini terutama akan berpengaruh penting terhadap perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Adapun visi dan misi PT. Rosalia Express:

1. Visi

Menjadi perusahaan jasa pengiriman terbaik dan terpercaya di Indonesia dengan mengutamakan loyalitas pelanggan.

1. Misi

Memberikan pelayanan yang ramah, sopan, dan berorientasi pada kepuasan pelanggan serta sanggup memberikan harga yang bersaing. Memastikan pengiriman berlangsung aman, tepat tujuan, dan tepat waktu. Memperluas jaringan pelayanan dan menyediakan armada dan kru pengiriman dengan kondisi prima.

* 1. Strutur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi dari PT. Rosalia Express Karanganyar:

**Dewan Direksi**

**Manager Rosalia express**

**Sekretaris**

**Kepala Divisi Marketing**

**Kepala Divisi Operasional**

**Kepala Divisi Keuangan Akunting**

**Kasie**

**Perjalanan Paket**

**Kasie**

**Gudang &Cargo**

**Delivery**

**Kasie**

**Perjalanan Armada**

**Delivery**

**Kasie**

**Akunting & Pajak**

**Kasie**

**Keuangan**

**Kasie**

**CSU & Complain**

**Kasie**

**Marketing**

* 1. Deskripsi Jabatan
     1. Dewan Direksi

Bertugas mengatur dan mengkoordinir kepada manager untuk mengkoordinir unit – unit staf kerja yang berada dibawah manager dan bertaggung jawab atas unit usaha yang dijalankan.

* + 1. Manager

Bertugas mengatur dan mengkoordinir unit – unit kerja yang berada dalam unit perusahaan dan pengembangan beserta staf serta bertanggung jawab kepada direktur utama.

* + 1. Sekretaris

Bertugas membantu segala sesuatu yang dibutuhkan manager untuk menyampaikan apa yang perlu disampaikan pada staf atau karyawan.

* + 1. Kepala Divisi

Bertugas mengatur dan mengkoordinir unit – unit kerja yang berada dalam satu divisi yang dipimpin untuk bertanggung jawab kepada manager.

* + 1. Kepala Seksi

Bertugas mengatur dan mengkoordinir dan bertanggung jawab terhadap unit – unit kerja yang berada dalam satu divisi dibawah pimpinan kepala divisi.

1. **Karakteristik Responden**

Data responden diperoleh dari penyebaran angket yang telah dilakukan ke 112 karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar. Adapun deskripsi responden dari data yang telah diperoleh berdasarkan beberapa karakteristik adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka diperoleh data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berikut tabel data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel IV.1

Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Frekuensi (orang) | Presentase (%) |
| 1. | Laki – laki | 62 | 58 |
| 2. | Perempuan | 50 | 42 |
|  | Jumlah | 112 | 100 |

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2021

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan kedalam dua jenis, yaitu laki – laki dan perempuan. Dari sebanyak 112 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, sebanyak 62 responden berjenis kelamin laki – laki yang mewakili 58% dari total sampel penelitian. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 50 responden yang mewakili 42% dari total sampel penelitian. Banyaknya karyawan laki – laki dikarenakan tuntutan kerja yang ada di PT. Rosalia Express Karanganyar lebih banyak pada bagian operasional, sehingga karyawan laki – laki sangat dibutuhkan karena lebih cepat dan tepat waktu.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka diperoleh data karakteristik responden berdasarkan usia. Berikut tabel data karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Usia | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
| 1. | 20–30 tahun | 53 | 45 |
| 2. | 31–40 tahun | 38 | 30 |
| 3. | Diatas 40 tahun | 21 | 25 |
|  | Jumlah | 112 | 100% |

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.2 di atas dapat diketahui bahwa usia responden paling banyak antara 20–30 tahun yang mewakili 45% dari jumlah sampel, dan rentang usia 30–40 tahun mewakili 30% dari total sampel dalam penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan kebijakan pada PT. Rosalia Express yang menerima karyawan dengan rentang usia 20–40 tahun, selain itu rentang usia tersebut masuk dalam usia produktif.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka diperoleh data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Berikut tabel data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pendidikan Terakhir | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
| 1. | SMP | 15 | 8 |
| 2. | SMA/SMK | 35 | 25 |
| 3. | D3-D4 | 20 | 15 |
| 4. | Sarjana/S1 | 42 | 52 |
|  | Jumlah | 112 | 100% |

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.3 di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dikelompokkan dari tingkat SMP sampai Sarjana. Sebanyak 15 atau 8% responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMP. Tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK terdapat 35 atau 25% responden dari total sampel. Sebanyak 20 atau 15% responden untuk tingkat pendidikan terakhir D3, dan sebanyak 42 atau 52% responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana.

Dari tabel IV.3 diketahui bahwa karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar paling banyak tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK, hal tersebut karena pekerjaan di PT. Rosalia Express Karanganyar banyak di bagian operasional untuk mengatur keluar masuknya paket yang akan dikirim sehingga membutuhkan karyawan lulusan Sarjana Ekonomi Manajemen/Akuntansi.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka diperoleh data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Berikut tabel data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

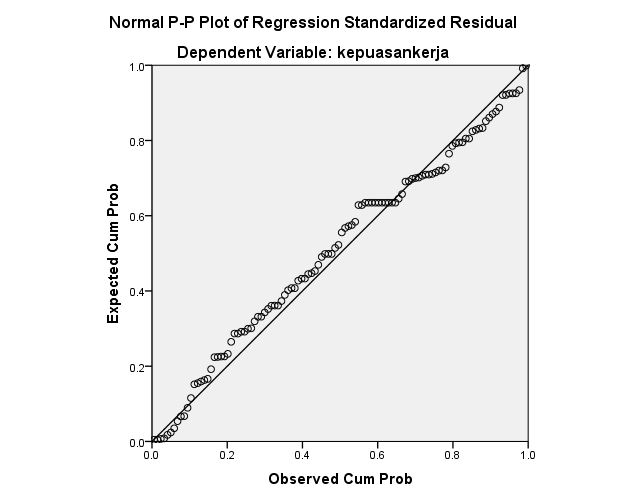
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Lama Bekerja | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
| 1. | Kurang dari 1 tahun | 15 | 10 |
| 2. | 1–2 tahun | 37 | 35 |
| 3. | Lebih dari 2 tahun | 60 | 55 |
|  | Jumlah | 112 | 100% |

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dilihat bahwa sebanyak 15 atau 10% responden yang telah berkerja di PT. Rosalia Express Karanganyar kurang dari 1 tahun/karyawan baru. Sebanyak 37 atau 35% responden lebih lama bekerja di PT. Rosalia Express Karanganyar sekitar 1–2 tahun, dan sebanyak 60 atau 55% responden dari total sampel lebih lama bekerja di PT. Rosalia Express Karanganyar yaitu lebih dari 2 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun mempunyai pengalaman yang lebih banyak dari karyawan lain, sehingga sangat signifikan untuk perusahaan.

1. **Analisis Data**
2. Uji Asumsi Klasik
3. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal maupun tidak. Regresi yang baik ialah yang mendekati distribusi normal. Yaitu apabila distribusi normal membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis lurus tersebut yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut hasil uji normalitas dengan program spss versi 20.



Gambar IV.1

Grafik Normal P-Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normal plot tersebut, menunjukkan bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, itu yang artinya model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

Cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas ialah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variable inflation* (VIF), apabila nilai toleransi variabel bebas lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, berikut hasil dengan menggunakan program spss versi 20.

Tabel IV.5

Hasil Uji Multikolinieritas

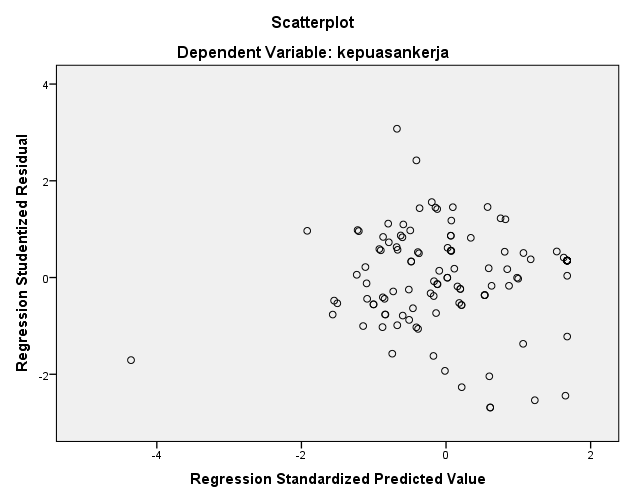
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Tolerance* | VIF | Keterangan |
| Pengembangan Karir (X1) | 0,951 | 1,051 | Tidak ada multikolinieritas |
| Keterampilan (X2) | 0,407 | 2,457 | Tidak ada multikolinieritas |
| Beban Kerja (X3) | 0,403 | 2,484 | Tidak ada multikolinieritas |

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.5 diatas diketahui variabel pengembangan karir memiliki nilai tolerance sebesar 0,951 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 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 nilai VIF sebesar 2,484 < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinieritas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari pergantian 1 ke pengamatan yang lain. Apabila variance residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain sama atau tetap maka disebut homokedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara mengetahui apakah ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* dari hasil output program spss 20 plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dimana sumbu Y ialah Y yang sudah diprediksi dan sumbu X ialah residual (Y diprediksi-Y sesungguhnya) yang sudah di-*studentized.* Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan program spss versi 20.



Gambar IV.2

Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot diatas, sudah terlihat titik – titik menyebar secara beracak dan tersebar di berbagai tempat, baik di atas angka 0 dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi kesimpulannya bahwa grafik tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model itu layak dipakai untuk memprediksi.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Pengembangan Karir (X1), Keterampilan (X2), Beban Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil program spss versi 20 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel IV.6

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | |
| B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 4.524 | 2.127 |
| pengembangan | .100 | .048 |
| keterampilan | .464 | .124 |
| bebankerja | .581 | .118 |

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2021

Bentuk persamaan sebagai berikut:

Y = α + b1 x1 + b2 x2 + b3 x3 + e

Berdasarkan hasil tersebut, maka persamaan regresi linier berganda ialah :

Y = 4,524 + 0,100 X1 + 0,464 X2 + 0,581 X3

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

α = 4,524 adalah nilai konstanta. Artinya jika variabel pegembangan karir (X1), keterampilan (X2), dan beban kerja (X3) mempunyai nilai 0, maka kepuasan kerja (Y) PT. Rosalia Express Karanganyar akan meningkat sebesar 4,524.

b1 = 0,100 koefisien regresi pengembangan karir (X1) bertanda positif, artinya jika variabel pengembangan karir naik sebesar 1 satuan dengan asumsi semua variabel lainnya tetap, maka terjadi kenaikan pada kepuasan kerja sebesar 0,100.

b2 = 0, 464 koefisien regresi keterampilan (X2) bertanda positif, artinya jika variabel keterampilan naik sebesar 1 satuan dengan asumsi semua variabel lainnya tetap, maka terjadi kenaikan pada kepuasan kerja sebesar 0,464.

b3 = 0,581 koefisien regresi beban kerja (X3) bertanda positif, artinya jika variabel kompetensi naik sebesar 1 satuan dengan asumsi semua variabel lainnya tetap, maka terjadi kenaikan pada kepuasan kerja sebesar 0,581.

1. Uji Hipotesis
2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui spesifikasi pengaruh pengembangan karir (X1), keterampilan (X2), beban kerja (X3), kepuasan kerja (Y). Dari analisis data dengan program spss versi 20 dapat dilihat dibawah ini:

Tabel IV.7

Hasil Uji Regresi Secara Simultan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ftabel | Fhitung | Sig. |
| 2,43 | 60,537 | .000b |

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2021

1. Memformulasikan Ho dan Ha

Ho : β1 = β2 = β3 = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Ha : β1 ≠ β2 ≠ β3 > 0, terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

1. *Level of Significance* (a = 0,05)

Nilai Ftabel = k ; n–k–1

= 4 ; 160–4–1

= 4 ; 155

= 2,4

1. Kriteria pengujian

Ho diterima

Ho ditolak

2,43 60,537

Gambar IV.3 Kurva Normal Uji F

Ho diterima apabila Fhitung ≤ Ftabel

Ho ditolak apabila Fhitung ≥ Ftabel = ≥ 2,43

1. Perhitungan nilai Fhitung

Berdasarkan *output* data melalui program spss versi 20 hasil Fhitung : 60,537.

1. Keputusan

Berdasarkan hasil analisis uji F dengan program spss versi 20, diperoleh hasil Fhitung sebesar 60,537 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,43. Jadi Fhitung > Ftabel, sehingga Ho ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir (X1), keterampilan (X2), dan beban kerja (X3) secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Rosalia Express Karanganyar. Dengan demikian hasil hipotesis yang berbunyi : “Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Pengembangan Karir, Keterampilan, Dan Beban Kerja Pada PT. Rosalia Express Karanganyar” terbukti kebenarannya.

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian pada PT. Rosalia Express Karanganyar ini berfungsi untuk menentukan dan menguji signifikasi pengaruh pengembangan karir (X1), keterampilan (X2), dan beban kerja (X3) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil dari regresi linier dengan menggunakan program spss versi 20 sebagai berikut:

Tabel IV.8

Hasil Uji t Secara Parsial

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

Sumber: Data Yang Diolah, 2021

Adapun langkah – langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Menentukan Formulasi Ho dan Ha

Ho: 0, Dimana variabel pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara individu terhadap kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar.

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

1. *Level of Significance* (α) = 0,05
2. Nilai ttabel = α/2 ; n–k–1

= 0,05/2 ; 160–4–1

= 0,025 ; 155

= 1,975

1. Kriteria pengujian

Ho Ditolak Ho Ditolak

Ho Diterima

-1,975 1,975

Gambar IV.4 Kurva Normal Uji t

Ho diterima jika: -1,975 < thitung < 1,975

Ho ditolak jika: -1,975 > thitung > 1,975

1. Nilai thitung

Berdasarkan prngolahan data dengan IBM SPSS Statistics 20 diperoleh nilai thitung masing – masing variabel independen sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir = 2,060
2. Keterampilan = 3,744
3. Beban Kerja = 4,936
4. Dari perhitungan ttabel dan thitung diatas diperoleh hasil sebagai berikut:
5. Variabel Pengembangan Karir

Dari perhitungan diatas dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai thitung (2,060) > ttabel (1,974), maka Ho ditolak, yang berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar dengan angka signifikan *(P Value)* sebesar (0,000) < (0,05).

1. Variabel Keterampilan

Dari perhitungan diatas dapat dilihat bahwa variabel keterampilan memiliki nilai thitung (3,744) > ttabel (1,975), maka Ho ditolak, yang berarti bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar dengan angka signifikan (*P Value*) sebesar (0,000) < (0,05).

1. Variabel Beban Kerja

Dari perhitungan diatas dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai thitung (4,936) > ttabel (1,975), maka Ho ditolak, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Rosalia Express Karanganyar dengan angka signifikan (*P Value*) sebesar (0,000) < (0,05).

1. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi berfungsi guna mengukur seberapa jauh kemempuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat, dalam penelitian ini ialah pengembangan karir (X1), keterampilan (X2), beban kerja (X3) yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Dibawah ini hasil analisis koefisien determinasi dengan menggunakan program spss versi 20.

Tabel IV.9

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| R | R Square | Adjusted R Square |
| ,792a | ,627 | ,617 |

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV. 9 dapat diketahui bahwa variabilitas variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja memberikan sumbangan positif sebesar 0,617 atau 62%. Sedangkan sisanya sebesar 0,383 atau 38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti profesionalisme kerja, kompensasi, pelatihan, dan stress kerja.

1. **Pembahasan Hasil Analisis**
2. Pengaruh secara simultan pengembangan karir, keterampilan dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji spss diketahui bahwa nilai Fhitung (60,537) ≥ Ftabel (2,43) artinya, pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar diterima dan terbukti kebenarannya.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Lisdiani Vendriani (2017) karena pengembangan karir yang sesuai akan memberi pengaruh dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, keterampilan yang dimiliki dari diri sendiri mampu mendukung menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, serta beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan terselesaikan dengan mudah. Sehingga apabila pengembangan karir, keterampilan, dan beban kerja berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji spss maka diketahui thitung (2,060) > ttabel (1,975) maka Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar. Sehingga hipotesis yang menyatakan pengembangan karir terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kenny (2015).

Hal ini karena pengembangan karir begitu penting sehingga perusahaan harus melakukan pengembangan karir terhadap karyawannya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1. Pengaruh keterampilan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil spss maka diketahui thitung (3,744) > ttabel (1,975) maka Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh keterampilan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga keterampilan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar” diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Layuk, Tamsah & Kadir (2017).

Keterampilan dalam bekerja sangat penting diperlukan karena untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan. Keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan otomatis akan menciptakan kepuasan kerja yang baik.

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji spss maka diketahui thitung (4,936) > ttabel (1,975) maka Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Diduga beban kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rosalia Express Karanganyar” diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Paijan dan Putri (2019). Hal ini terjadi karena beban kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila karyawan dapat mengatasi beban kerja yang ditanggungnya pasti akan mencapai tingkat kepuasan kerja yang positif.