Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 3(4) 2022 : 1879-1887

Analysis Workload And Career Development Towards Job Satisfaction Perumdam Tirta Jaya Mandiri Sukabumi District

Analisis Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perumdam Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi

Zikrillah Fajari[1*], R. Deni Muhammad Danial[2], Sopyan Saori[3]
Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia
Zikrillah2000@ummi.ac.id[*]

**Coresponding Author*

ABSTRACT
The research was aimed at determining the influence of workload and career development towards employees' job satisfaction at the Tirta Jaya Mandiri Municipal Waterworks of Sukabumi. The research used descriptive and associative research methods with quantitative approach. The population of the research was amounted to 130 employees. Meanwhile, in determining the number of samples, the researcher applied a theory developed by Isaac and Michael by specifying the error rate of 95% of the total population so that the samples were obtained as many as 95 respondents. The data was collected directly through questionnaires spread to 95 respondents, namely the 95 employees of the municipal waterworks; thus, the technique of sampling used was cluster sampling. The source of data obtained was the result from the questionnaires that were distributed to the employees of the Tirta Jaya Mandiri Municipal Waterworks of Sukabumi. The result of the research from partial testing shows that workload and career development influence positively and signficantly towards employees' job satisfaction. Subsequently, from simultaneous testing, it shows that workload and carier development gives positive and significant influence towards employees' job satisfaction indicated by the value of Fcount > Ftable (368.121 > 3.095) and its significance level of 0.000. The ability of workload and career development variables to influence job satisfaction is amounted to 88.9%, while the remaning 11.1% is influence by other factors not examine in the research.
Keywords: *Workload, Career Development, Job Satisfaction*

ABSTRAK
Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah yaitu untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepausan kerja pegawai pada Perusahaan Umum Darah Air Minum Tirta Jaya mandiri Sukabumi. Penelitian ini mengunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini memiliki jumlah sebanyak 130 orang karyawan. Adapun dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan menentukan tingkat kesalahan sebesar 5% dari jumlah populasi sehingga mendapat hasil sampel dengan jumlah 95 responden. Pengambilan data didapatkan langsung melalui kuesioner yang di sebarkan kepada 95 responden karyawan Perumdam dan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *cluster sampling*. Sumber data yang didapatkan merupakan hasil dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Perumdam Tirta Jaya mandiri Sukabumi. Hasil dari penelitian secara parsial menunjukkan bahwa hasil dari beban kerja dan pengimbangan karir memiliki pengaruh positip dan significant terhadap kepuasan kerja. secara simultan menunjukkan hasil dari beban kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan significant terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai Fhitung > Ftabel (368,121 > 3,095) da signifikansi 0,000. Kemampuan variabel beban kerja dan pengembangan karir mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 88,9% sisa nya 11,1% dipengaruhi faktor lain di luar dari penelitian ini.
Kata Kunci : Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

Submitted : 6 July 2022, Accepted : 10 August 2022, Published : 18 August 2022
Copyright © 2022 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan umumnya memiliki tujuan yang ingin dituju, salah satunya ingin perusahaan tersebut lebih maju dan berkembang. Dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan harus mampu memelihara kesehatan dari perusahaan itu sendiri, baik itu berupa pemeliharaan aset berharga, finansial perusahaan, hingga pemeliharaan sumber daya manusia yang hidup di perusahaan. Pemeliharaan individu-individu yang berada dalam perusahaan (Sumber Daya Manusia) bisa dibilang merupakan saleh satu hal yang paling panting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Pasalnya perusahaan tidak mampu beroperasi tanpa adanya sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan merupakan aset utama yang perlu diperhatikan. Agar terwujudnya tujuan organisasi, tentu organisasi akan mengharapkan sumber daya manusia yang unggul dan produktif dalam bekerja, produktivitas dipandang sebagai upaya sekaligus kemampuan pegawai dalam hal mencapai hasil yang diinginkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut maka dibutuhkan sikap kerja yang baik dan positif dari pegawainya. Dengan demikian organisasi perlu untuk mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan sikap kerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya, demi terwujudnya tujuan yang di cita-citakan oleh organisasi.

Menjaga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan salah satu upaya positif yang mampu meningkatkan sikap kerja karyawan. Perasaan puas terhadap pekerjaan bisa muncul akibat Tercukupinya kebutuhan karyawan. Upaya pemenuhan kebutuhan kerja serta kepuasan kerja harus menjadi dasar dalam rangka pemeliharaan karyawan. hal ini adalah hal yang penting agar tujuan dalam memelihara keamanan, kesehatan, dan sikap karyawan terealisasikan dengan baik, sehingga mereka mau bekerja secara efektif serta efisien dalam rangka menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan (Hasibuan, 2016). Namun kepuasan dirasakan karyawan tidak hanya dapat dilihat pada saat karyawan melakukan pekerjaannya saja, akan tetapi dapat juga dilihat dari aspek-aspek lainnya seperti saat interaksi dengan rekan sepekerjaan, atasan, kepatuhan nya pada peraturan, dan kenyamanan pada lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang bersifat perorangan. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasannya sendiri sebagai penilaian yang ada pada darinya. Jika semakin tinggi nilai dari penilaian terhadap kegiatan yang di rasakan dan diinginkan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi juga rasa puas yang didapat terhadap kegiatan tersebut (Syamsuri & Siregar, 2018). Banyak faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja, ini dikarenakan kepuasan kerja ini bersifat sebagai perasaan perorangan yang diterima seseorang dari apa yang telah dikontribusikan nya kepada perusahaan.

Upaya dalam mewujudkan kepuasan kerja menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan, salah satu tantangan tersebut ialah keseimbangan beban kerja yang diterima para pegawai. Beban kerja ialah jumlah rata-rata kegiatan dari masing-masing pekerjaan yang memiliki jangka waktu pengerjaan. Tarwaka dalam (Hasyim, 2020) berpendapat bahwa, Hal tersebut dapat diartikan juga bahwa beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang memiliki uraian tugas yang harus segera diselesaikan sesuai dengan ketentuan waktu penyelesaian". Selain itu menurut Permendagri dalam (Tambengi et al., 2016) bahwa, Beban kerja yang diberikan kepada karyawn terdiri dari tiga kategori, yang pertama adalah beban kerja sesuai standar, beben kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rndah.

Selain faktor beban kerja tantangan lainnya yang mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan adalah Pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan kegiatan yang mana di dalamnya perusahaan mengulurkan bantuan kepada karyawannya untuk membantu mewujudkan rencana karir yang diidamkan oleh karyawannya, melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, pencarian peluang dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja (Hutabarat et al., 2018). Sedangkan menurut (Pebriyanti et al., 2020) Pengembangan karir adalah kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan yang tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan status dan kemampuan yang dimiliki karyawan pada perusahaan, dengan

diadakannya pengembangan karir yang baik pada suatu perusahaan akan dapat memotivasi karyawan sehingga dapat mendorong untuk bekerja secara maksimal".

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Jaya Mandiri merupakan sebuah perusahaan daerah yang bergerak dalam pendistribusian air minum, dan memiliki Nomor Induk Berusaha (NIB) 9120208162019. Bertempatkan di Jl. Cireundeu No. 5, Kel. Ciheulang Tonggoh, Kec. Cibadak, Kab. Sukabumi, Prop. Jawa Barat. Perusahaan ini tetap beroperasi dan menjaga kepercayaan konsumen selama masa pandemi Covid-19.

Peneliti melakukan observasi langsung ke kantor pusat Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri. peneliti melakukan observasi awal dan melakukan wawancara langsung bapak Dody Darmansyah, SE selaku Kepala Bagian Kepegawaian mengenai permasalahan yang dihadapi perusahaan, terutama di bagian kepegawaian. Namun, hasil dari wawancara pertama belum ditemukan permasalahan, peneliti kembali melakukan pencarian permasalahan melalui metode penyebaran kuesioner pra penelitian dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Kuesioner Pra Penelitian

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban						
		Sangat tidak puas	1	2	3	4	5	Sangat Puas
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan untuk perusahaan	Sangat tidak puas	-	-	7%	53 %	40 %	Sangat Puas
2	Saya merasa puas dan nyaman dengan kondisi pekerjaan saya	Sangat tidak puas	-	53 %	7%	13 %	27 %	Sangat Puas
3	Saya merasa puas dengan pengawasan yang baik dari atasan/supervisi yang saya terima.	Sangat tidak puas	-	-	-	60 %	40 %	Sangat Puas
4	Saya merasa puas dengan rekan kerja saya	Sangat tidak puas	-	-	-	60 %	40 %	Sangat Puas
5	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya kerjakan	Sangat tidak puas	-	-	13 %	47 %	40 %	Sangat Puas
6	Saya merasa puas dengan berjalannya program untuk mendapatkan kesempatan promosi karyawan yang diadakan oleh perusahaan	Sangat tidak puas	-	53 %	-	40 %	7%	Sangat Puas

Sumber: Diolah Penulis, 2021

Dapat diperhatikan dari tabel hasil kuesioner pra penelitian diatas, bahwa yang paling banyak dipilih adalah item tidak puas dari nomor 2 dan 6, itu memperlihatkan bahwa masih ada yang merasakan tidak puas terhadap kenyamanan bekerja oleh karena kondisi kerja dan juga merasa tidak merasa puas terhadap kesempatan promosi karyawan yang ada di dalam perusahaan Perumdam Tirta Jaya Mandiri terhadap beberapa poin dimensi kepuasan kerja pada kuesioner tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Beban Kerja ialah suatu kegiatan yang diberikan atasan kepada pegawai dan memiliki jangka waktu. Dengan demikian dapat diartikan bahwa baben kerja merupakan suatu keadaan dalam pekerjan dengan berupa pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan yang memiliki batas waktu yang telah ditentukan (Lumunon et al., 2019). Menurut Mahendrawan dalam (Hasyim, 2020) menerangkan bahwa, jika beban kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahan tidak sesuai dengan kemampuan bawahannya, maka akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja setiap karyawan perlu diperhatikan, agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga karyawan bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Meshkati dan Hariyati dalam (Cahya et al., 2021) menerangkan bahwa, masing-masing dari karyawan

memiliki tingkat kapasitas penerimaan beban yang berbeda-beda. Jika beban yang diberikan terlalu tinggi, memungkinkan penggunaan energi juga akan ikut tinggi sehingga mengakibatkan *overstress*, sebaliknya jika beban yang diberikan terlalu rendah, akan memungkinkan timbulnya perasaan rasa bosan dan kejenuhan pada pekerjaannya. Dari beberapa pendapat yang disampaikan diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa beban kerja ialah suatu kegiatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki jangka waktu tertentu yang jika tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri. Kondisi tersebut dikarenakan setiap manusia memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut Munandar dalam (Nurhasanah et al., 2022) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator yang terdapat dalam beban kerja yaitu: Beban waktu, beban terhadap mental, beban tekanan psikologis.

Pengembangan Karir

pengembangan karir adalah upaya dari perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, baik itu berupa teknis, teoretis, konseptual maupun moral agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan/jabatan dengan melalui pelaksanaan pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2016). Menurut (Pebriyanti et al., 2020) menerangkan bahwa, Pengembangan karir yang dilaksanakan oleh perusahaan ini merupakan upaya perusahaan dalam melakukan peningkatan dan pengembangan status yang dimiliki karyawan yang berada di lingkungan perusahaan, dengan diadakannya suatu pengembangan karir yang baik di perusahaan akan memotivasi dan mendorong karyawan sehingga dapat bekerja dengan lebih maksimal lagi. Menurut (Mahmudah Enny W, 2019) bahwa, Pengembangan karir ini dapat membantu pegawai dalam meraih karier yang ingin diraih oleh pegawai dan perusahaan. Dari Pengertian yang telah disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir ialah upaya yang perusahaan lakukan dalam menunjang peningkatan kemampuan yang kuasai karyawannya, baik secara teknis, teoretis, konseptual maupun moral dari setiap karyawannya dengan melakukan pelatihan, pendidikan serta dukungan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Menurut Handoko (Wijaya, 2017), indikator dari pengembangan karir terdiri dari Prestasi kerja, Exposure, Kesempatan Organisasional, Mentor dan Sponsor, Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh, Dukungan Manajemen.

Kepuasan Kerja

Menurut (Dewi & Harjoyo, 2019) pengertian mengenai kepuasan kerja terbagi menjadi dua pengertian, yakni yang pertama berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi karyawan sebagai bentuk emosional yang kompleks. Kedua, pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang terhubung melalui situasi kerja. Menurut Veithzal Rivai dalam (Wijaya, 2017) bahwa, kepuasan kerja mengacu kepada sikap pegawai terhadap pekerjaannya. pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan bahwa sikap terhadap pekerjaannya terbilang positif, begitupun sebaliknya jika tidak memiliki rasa puas terhadap pekerjaan, maka pegawai tersebut akan dominan menunjukkan sikap bekerja yang negatif. Robbins dan Judge (2011) dalam (Zaenudin et al., 2021) mengartikan bahwa, kepuasan kerja yang menunjukkan nilai positif tentang pekerjaan seorang pegawai merupakan hasil dari persepsi karakteristiknya sendiri terhadap pekerjaannya. Dari beberapa pengertian yang telah disampaikan terebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ke puas kerja dapat mengacu pada sikap dan perilaku karyawan dalam menyikapi pekerjaannya. perasaan positif tentang pekerjaan seseorang tersebut timbul dari suatu reaksi emosional yang berupa perasaan seperti rasa senang, rasa puas atau pun rasa tidak puas yang mana merupakan wujud dari hasil sebuah persepsi karakteristik seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut (Hasibuan, 2016) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia berpendapat bahwa perasaan puas terhadap pekerjaan dapat di

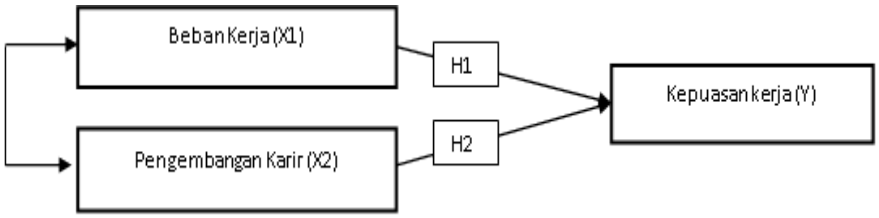
sebabkan oleh balas jasa yang dirasakan oleh karyawan adil dan juga layak, penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan keahliannya, berat atau ringan nya pekerjaan, suasana dalam lingkungan kerja, selanjutnya peralatan kerja yang memadai, sikap dari pimpinan, dan pekerjaan yang tidak monoton.

Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini dapat ditunjukan sebagai berikut:

H1: Adanya pengaruh dari beban kerja terhadap kepausan kerja

H2: Adanya pengaruh dari pengembngan karir terhadap kepuasankerja



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Objek penelitian yang diteliti pada penelitian ini adalah karyawan tetap dari Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan memilih pendekatan kuantitatif. Jumlah ppopulasi pada peneliti ini berjumlah 130 orang karyawan, lalu dalam menentukan jumlah sampel menggunakan teknik yang dikembangkan Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan yang dipilih sebesar 5% dari jumlah populasi sehingga mendapat hasil sampel dengan jumlah 95 responden. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel *probability sampling* dengan metode *cluster sampling* yang berjumlah responden 95 orang karyawan di Perumdam Tirta Jaya Mandiri. Skala yang digunakan untuk mengukur penelitian ini menggunakan skala *likert*. Adapun teknik analisis pada data yang dipakai pada penelitian ini sebagai berikut: Uji Validitas dan Reliabisitas, Uji Normalitas, Analisis Korelasi Ganda, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Linear berganda, Uji T dan Uji F.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden dari penyebaran kuesioner mendapatkan hasil bahwa responden jenis kelamin laki-laki berjumlah 71,6%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 28,4%. Hal tersebut menunjukan bahwa responden laki-laki lebih banyak di bandingkan dengan responden perempuan. Selanjutnya berdasarkan umur, responden didominasi oleh responden yang berusia 26-30 tahun yang berjumlah sebesar 24,2%, sedangkan jumlah hasil responden dari kuesioner terkecil ada pada usia >50 tahun. Selanjutnya berdasarkan jabatan, didominasi oleh responden yang memiliki jabatan sebagai staff Administrasi dan Operator sebesar 26,3%, yang selanjutnya staff teknik 21% dan staff produksi 18,9 %.

Adapun gambaran dari hasil pengolahan data dari masing-masing variable yakni variabel beban kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara deskriptif berdasarkan jawaban dari responden secara keseluruhan mendapatkan kategori tinggi, artinya bahwa bebn kerja, pengembangan karir dan kepausan kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Sukabumi relatif baik, valid dan serta reliabel.

Analisis Korelasi Variabel Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Adapun hasil perhitungannya dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943[a]	.889	.887	6.534

Sumber: hasil penelitian diolah, 2022

sebagaimana hasil perhitungan diatas, diketahui bahwa korelasi variabel beban kerja dan pengembangan karir adalah sebesar 0,943.

Tabel 3. Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

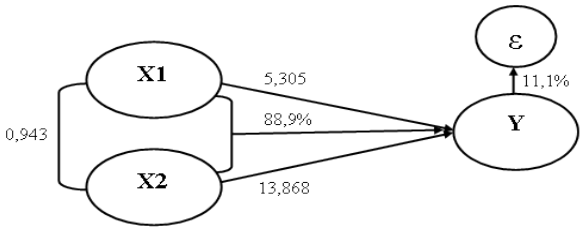
Sumber: Sugiyono, 2017

Sebagaimana Kriteria Guilford diatas, hasil perhitungan dari korelasi menunjukkan bahwa nilai 0,943 berada pada kategori tingkat hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Sebagaimana hasil perhitungan dari koefisien determinasi pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Kd = 88,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan variabel pangembangan karir memiliki tingkat kepuasn kerja yang berada pada kategori kuat.

Adapun dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada gambar paradigma penelitian berikut:



Gambar 2. Paradigma Hasil Penelitian pada Perumdam TJM Sukabumi

Sumber: Hasil Pengolahan Data kuesioner, 2022

Keterangan:

RX_1 X_2 = 88,9%
ryx_1 = 5,305
ryx_2 = 13,868
1-r^2 x_1 x_2 = 0,943
ε = 11,1%

Berdasarkan hasil pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi yang terjadi antara beban kerja dan pengumbangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,936, pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 4,330, pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 9,926. sementara besarnya pengaruh yang dihasilkan oleh variabel beban kerja dan pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja karyawanl adalah 87,6%, sedangkan 12,4% lagi dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil pengujian regresi linier berganda mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil perhitungan Regresi Linear Berganda X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.906	4.143		5.287	.000
	Total X1	.906	.194	.366	4.681	.000
	Total_X2	.675	.095	.555	7.096	.000
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: hasil penelitian diolah, 2022

Dari hasil tabel diatas, nilai konstanta yang di dapat adalah 21.906, hal itu menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) sama dengan nilai 0. Maka kepuasan kerja(Y) memiliki nilai sebesar 21.906. Beban kerja memperoleh nilai sebesar 0,906 dengan nilai positif dan Pengembangan karir memperoleh nilai sebesar 0,675 dengan nilai positif.

Pengujian Hipotesis Uji T

Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.951	2.835		4.568	.000
	Total_X1	.652	.123	.275	5.305	.000
	Total_X2	.887	.064	.720	13.868	.000
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel beban kerja memiliki nilai koefisiensi regresi positif sebesar 5,305 dan variabel pengembangan karir memiliki nilai yang positif sebesar 13,868.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31433.789	2	15716.894	368.121	.000[b]
	Residual	3927.937	92	42.695		
	Total	35361.726	94			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Sumber: hasil penelitian diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh hasil Fhitung sebesar 368,121. selanjutnya nilai dari Fhitung tersebut dibandingkan dengan nilai dari Ftabel dega tigkat kesalahan 5% yang mendapatkan hasil sebesar 3,095.

Ketentuan signifikansi Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F) menurut (Sugiyono, 2017:192) adalah sebagai berikut:

- Jika Fhitung lebih besar dari Ftabel pada α = 5% maka hasilnya signifikan
-Jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel pada α = 5% maka hasilnya tidak signifikan

Berikut adalah hasil pengujianan Secara Parsial (Uji T) dalam panelatian ini: Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis (Uji T) yang dilakukan diperoleh nilai Thitung lebih

besar dari pada Ttabel dimana nilai Thitung 5,305 > Ttabel 1,986 maka H0 di tolak dan H1 diterima. Artinya beban kerja berpengaruh positif yang signifikansi terhadap kepuasan kerja pada Perumdam Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis (Uji T) yang dilakukan diperoleh nilai Thitung lebih besar dari pada Ttabel dimana nilai Thitung 13,868 > Ttabel 1,986 maka H0 di tolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepausan kerja pada Perumdam Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan (Uji F) nilai F hitung lebih besar daripada Ftabel, dimana nilai Fhitung 368,121 > 3,095 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya beban kerja dan pengembang karir memiliki penggaru positif yang significnt terhadap kepuasn kerja karyawan Perumdam Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan pengujian, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengauh beban kerja dan pengembangan karir terahap kepuasan kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Hal ini dapat disimpulkan setelah melakukan pengujian hipotesis yang mempengaruhi pada Kepuasan Kerja, serta di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian.
2. Beban kerja yang terjadi di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
3. Pengembangan karir yang terjadi di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka peneliti memberikan saran kepada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi harus lebih memperhatikan lagi mengenai beban kerja yang diterima dan yang dirasakan oleh karyawan, karena pemberian beban kerja yang melebihi dari kemampuan karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. Sejauh ini pemberian beban kerja kepada karyawan sudah baik namun lebih baik lagi jika terus diperhatikan agar beban kerja yang diberikan kepada karyawan ke depannya menjadi lebih sesuai lagi dan karyawan dapat bekerja secara lebih optimal.
2. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi harus lebih memperhatikan lagi mengenai pengembangan karir karyawan yang berjalan di perusahaan, karena jenjang karir karyawan yang tidak terarahkan dengan baik dapat berpengaruh terhadap kepausan karyawn pada Perusahaan Umum Durah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. Sejauh ini keberlangsungan kegiatan pengembangan karir pada perusahan sudah baik namun lebih baik lagi jika terus diperhatikan dan ditingkatkan lagi penyelenggaraannya agar pengembangan karir karyawan pada perusahaan berjalan dengan lebih baik dan optimal lagi untuk ke depannya.
3. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi harus lebih memperhatikan lagi mengenai kualitas dari karyawannya melalui kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Sebagaimana yang telah diperoleh dari hasil jawaban responden bahwa masih ada sebagian kecil karyawan yang merasa tidak puas terhadap beberapa indikator kepuasan kerja pada perusahaan. Hal tersebut harus diperhatikan lagi oleh

perusahaan agar karyawan lebih bersemangat dan lebih optimal dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membatu tercapainya tujuan perusahaan dengan melalui pemeliharaan aset utama perusahaan (karyawan) dengan menjaga kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawannya agar berjalan sesuai dengan apa yang dicita-citakan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*, 87–93.

Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Junaedi (ed.)). Unpam Press.

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 31–45. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *1*(02), 185–192. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41

Hutabarat, D. M., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar. *Jurnal Sutlanist*, *6*(1), 1–11.

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(4), 4671–4680. https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25410

Mahmudah Enny W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.

Mukhlis, M., Sunarman, & Garnasih, R. L. (2019). Pengaruh remunerasi, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan produktivitas pegawai pt. pelindo i cabang dumai. *Jurnal Ekonomi*, *53*(9), 1689–1699.

Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *5*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618 Pengaruh

Pebriyanti, R., Mulia, F., & Danial, R. D. M. (2020). Efektivitas Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Senamas Energindo Mineral. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, *3*(1), 111. https://doi.org/10.30737/jimek.v3i1.839

Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, *2*(2), 95. https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470

Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, *4*(4), 1088–1097.

Wijaya, M. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 1–8.

Zaenudin, M. R., Danial, R. D. M., & Sakti Alamsyah. (2021). Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi dan Motivasi dengan Kepuasan kerja. *Jurnal GOVERNANSI*, *7*(April), 1–8.