

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2015:117) mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Wijono (2015:120) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap perkerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap perkerjaannya tersebut.

Perusahaan cenderung mengalami masalah pada kepuasan kerja karyawannya baik dari sisi beban kerja yang dirasa terlalu tinggi, Pengembangan karir yang tidak sesuai dan hal-hal lainnya apabila hal ini dibiarkan secara terus menerus maka akan berimbas pada penurunan kinerja karyawan seperti, peningkatan ketidakhadiran karyawan, dan tingkat turn over yang sangat tinggi.

Pentingnya kepuasan kerja sebagai upaya meraih kepuasan kerja baik bagi

individu maupun organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, mengendalikan turn over dan kinerja.

Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja di pengaruhi oleh beban kerja yang diterima, yang terindikasi lewat kinerjanya. Beban kerja yang diterima oleh pekerja dapat berupa beban kerja fisik, seperti paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang akan berdampak pada fisik pekerja.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011:106). Beban kerja yang diberikan oleh PT. Lestari Alam Segar Medan yang bergerak di bidang produksi mie instan dengan merek dagang MIE SEDAP memiliki beban kerja pada unit mesin yang beroperasi, sebanyak 170 palet dengan kapasitas masing-masing palet sebanyak 135 box, beban kerja ini dapat dipenuhi apabila mesin produksi dapat berjalan dengan lancar, namun bila terdapat kerusakan pada mesin produksi maka beban kerja tersebut tidak dapat dipenuhi oleh para karyawan.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. Lestari Alam Segar Medan fenomena yang terkait dengan Beban Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja. Beban kerja yang dirasa terlalu tinggi dengan waktu kerja yang terbatas serta masalah teknis seperti mesin produksi tidak bekerja

dengan baik atau ada kerusakan di beberapa bagian mesin yang akan semakin memberatkan para karyawan dalam memenuhi beban kerja. Fenomena ini didapatkan dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan yang bekerja di PT. Lestari Alam Segar Medan.

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu, Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai regresi $0,733X_2$ artinya apabila variabel Beban kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kompensasi tetap (X_1) tetap, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,733 satuan. Ajimat(2020:8)

Pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara berkesinambungan membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan. Pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antar individu, kontekstual, prantara lingkungan dan faktor keluaran (*output*).

Pengembangan karir yang ada disana PT. Lestari Alam Segar Medan belum terlaksana dengan baik hal ini dapat dilihat dari para karyawan yang memiliki pendidikan sarjana (S1) dan karyawan senior yang masih berada di jabatan yang sama selama beberapa tahun. Fenomena ini didapat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Lestari Alam Segar Medan. Hal ini yang membuat para karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dapat dikatakan nyaman dengan pekerjaannya apabila mengerjakan pekerjaannya dengan baik, penuh tanggung jawab serta tepat waktu. Mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik. Ketika

karyawan mendapatkan jenjang karir yang sesuai, maka karyawan akan merasa termotivasi serta lebih semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Pengembangan karir (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Jasa Raharja Putera Palembang. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) diketahui bahwa bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,527 > 1,677$) maka demikian variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Muhammad Iqbal (2020).

Hubungan-hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja diperlihatkan melalui teori-teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya yaitu Beban kerja dan pengembangan karir yang sesuai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu. Beban Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut. Kevin (2016:1088).

Menurut Sutrisno (2016:74), mendefenisikan: “kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan

dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan hal utama atau kunci pendorong kedisiplinan, prestasi kerja dan motivasi kerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa pengembangan karir menjadi hal yang harus lebih diperhatikan lagi oleh pihak perusahaan PT. Lestari Alam Segar Medan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya penerapan pengembangan karir yang baik dalam perusahaan. Kurangnya perhatian dalam kenaikan jenjang karir dapat berakibat pada kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap pengembangan karir. Menyadari pentingnya beban kerja yang sesuai serta pengembangan karir yang tepat pada setiap organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan maka judul yang penulis angkat ialah.

“ Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lestari Alam Segar Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah digunakan untuk mengenal dengan jelas permasalahan yang dikaji dalam suatu penelitian. Berdasarkan kegunaan dari identifikasi masalah dalam suatu penelitian maka identifikasi masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Beban kerja yang dirasa masih cukup berat dengan waktu yang terbatas.
2. Masih banyaknya para karyawan yang kurang puas terhadap kebijakan-kebijakan yang diberikan perusahaan.
3. Tidak adanya penghargaan atau reward bagi karyawan yang rajin.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

a. Batasan Masalah

Luasnya ruang lingkup pengkajian terhadap pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan hanya pada PT. Lestari Alam Segar Medan.

b. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lestari Alam Segar Medan.
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lestari Alam Segar Medan.
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lestari Alam Segar Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lestari Alam Segar” adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lestari Alam Segar Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lestari Alam Segar Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lesatri Alam Segar Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Secara akademik memberikan data empiris bagi ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).
2. Secara praktis dapat menjadi bahan masukan bagi pelaksanaan aktivitas pengembangan sumber daya manusia dalam pengaruh beban kerja dan pengembangan jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Memberikan masukan kepada PT. Lestari Alam Segar Medan dalam pengaruh beban kerja dan pengembangan jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Firdaus (2017:53) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Danang Sunyoto (2012:64), Beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Pemdagri No.12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Jurnal Hariyati (2011:21) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. 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*. Oleh karena itu perlu di upayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum

yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaiknya jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

Sedangkan Analisis Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dalam hal ini terdapat 2 (dua) jenis Beban kerja yaitu sebagai berikut:

b. Jenis-Jenis Beban Kerja

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan yang diampunya. Maka dapat disimpulkan dari beberapa pemahaman diatas bahwa beban kerja ialah kemampuan seorang pekerja yang dibutuhkan guna menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hal ini dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja, waktu yang dimiliki pekerja dalam menyelesaikan pekerjaanya. Serta pandangan individu itu sendiri terhadap pekerjaan yang diberikan kepada dirinya. Beban kerja ialah sebuah proses yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan waktu dan hasil yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisai.

c. Faktor-Faktor Beban Kerja

Meurut Suci Koesomowidjojo (2017:24) perusahaan hendaknya memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi Beban kerja, antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor Internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Tugas tugas fisik
- c. Organisasi kerja

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Suci (2017:33) Untuk mengidentifikasi Beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

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

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan 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.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

2.1.2 Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir secara awam adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja. Daryanto (2015:19) Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan.

Secara harfiah pengembangan karir menuntut seseorang untuk membuat keputusan dan mengikatkan dirinya untuk mencapai tujuan karir. Pengembangan karir merujuk pada proses sepanjang hayat pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja. Sehingga dari pengertian ini, pengembangan karir tidak hanya mencakup rentang usia kerja produktif seseorang, melainkan lebih luas lagi, yakni sepanjang hayat seseorang. Sedangkan, Menurut para ahli ada beberapa pengertian pengembangan karir, yaitu:

- a. Mondy dalam Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas untuk mempersiapkan seseorang individu pada kemajuan karir yang direncanakan. Lijan Poltal Sinambela (2016:21).

- b. Menurut Sumitro, Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. M. Fais Satrianegara (2013:24).

b. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir yang dilakukan pada setiap organisasi atau perusahaan disesuaikan dengan jalur karir yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Nitisemito (2016: 74) pengembangan karir dapat dibagi menjadi:

1. Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mencapai tujuan perusahaan.

2. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

3. Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

4. Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2013: 278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja (Job Performance) merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi, terkini yang disebabkan oleh ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5. Pembimbing dan sponsor Adanya

Pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6. Peluang Untuk Tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

d. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015: 97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan karir Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.
2. Pelatihan Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.
3. Perlakuan yang adil dalam berkarir Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.
4. Informasi karir Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Promosi Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.
6. Mutasi Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.

7. Pengembangan tenaga kerja Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

2.1.3 Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya, di Indonesia dan beberapa Negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Wibowo (2016, 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sudaryo, Agus & Nunung (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji

Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3. Rekan kerja

Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja..

5. Promosi

Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Keith Davis (2018:19) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Perputaran (Turnover)

Perputaran (turnover), apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka turnover akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya akan tinggi

2. Tingkat ketidakhadiran (absence) kerja

Tingkat ketidakhadiran (absence) kerja, karyawan yang kurang

puas cenderung tingkat kehadirannya (absence) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif

3. Umur

Umur, adanya kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Tingkat pekerjaan, pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Wachid Hasyim Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnise, Volume 01 Issue 02 Juli 2020, ISSN 2716-0238	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia	Hasil penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yaskwa Electric Indonesia. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Yaskwa Electric Indonesia. Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kerja karyawan di PT. Yaskwa Electric Indonesia. Serta saran dari peneliti adalah pada indikator target yang harus dicapai mendapat penilaian paling rendah dari pada indikator lain.
2	Putu Melati Purbaningrat Yo, dkk E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165 ISSN: 2302-8912	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerjadengannstres Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar Pihak perusahaan hendaknya memberikan pemberitahuan sebelum memberikan tugas agar beban kerja karyawan tidak terasa berat.
3	Muhammad Iqbal Faronsyah, Jurnal Ilmiah Bina Manajemen Vol. 3, No. 2, 2020 ISSN: 2655-8531	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang	Pengembangan karir (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Jasa Raharja Putera Palembang. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) diketahui bahwa bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,527 > 1,677$) maka

			demikian variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
4	Erina Rulianti, dkk, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 1, Januari 2021 EISSN : 2599-3410 PISSN : 2614-3259	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi Motivasi Kerja pada PT Tenma Indonesia	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Tenma Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan nilai p values memiliki besaran nilai 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0.050.
5	Kania Puji Arum. Prosiding Manajemen Volume 7, No. 2, Tahun 2021 ISSN 2460-6545	Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja PT.Pos Indonesia	Beban kerja yang diberikan kepada karyawan oleh PT Pos Indonesia berkategori cukup dengan nilai rata-rata skor sebesar 142. Hal ini ditunjukkan dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan baik secara waktu, usaha ataupun psikologis. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan berkualitas.
6	Kevin F.S.Tambengi, dkk Jurnal EMBA, Vol.4 No.4 Desember 2016 ISSN 2303-1174	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut	Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dibutuhkan untuk menemukan permasalahan, membuat landasan teori dan menguji hipotesa suatu penelitian. Dalam penelitian

ini kerangka konsep harus didasari pada premis-premis atau pernyataan-pernyataan yang dianggap benar yang berguna dalam upaya deduksi yang biasanya non empirical untuk sampai pada kesimpulan-kesimpulan tentang kaitannya dengan variabel-variabel dalam penelitian ini.

a. Beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Firdaus (2017:53). Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu, Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan oleh nilai regresi $0,733X_2$ artinya apabila variabel Beban kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kompensasi tetap (X_1) tetap, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,733 satuan. Ajimat(2020:8)

b. Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan Daryanto (2015:19). Pengembangan karir setiap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan, pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya kesempatan pengembangan karir yang

baik akan memperkuat kinerja karyawan PT. Kanmo Group Ammar, (2019: 4676)

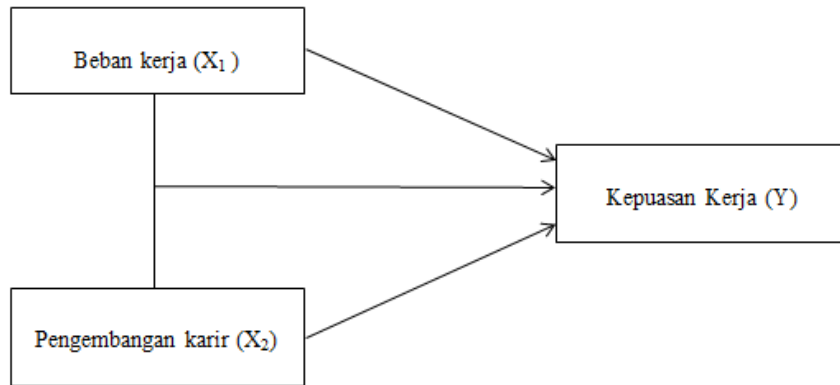
c. Beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Wibowo (2016:415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Beban kerja dan pengembangan karir yang sesuai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu. Beban Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut. Kevin (2016:1088).

Dari pemaparan diatas maka hasil dari kerangka konseptual pada penelitian ini disimpulkan sebagai berikut:

- a. Beban kerja berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Hubungan beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian sekema kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dirumuskan pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas, maka Hipotesis yang dapat peneliti uraikan ialah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Lestari Alam Segar Medan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Medan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lestari Alam Segar Medan.