

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPJS
KESEHATAN KCU MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Akuntansi*

Oleh:

RIKA DEVI YANTI
NPM: 1305160330



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Rika Devi Yanti, 1305160330. Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan, 2017, Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan BPJS Kesehatan KCU Medan dengan sampel yang digunakan sebanyak 52 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel *Simple Random Sampling*.

Penelitian ini memakai dua variabel bebas yaitu beban Kerja (X_1), Pengembangan Karier (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Data yang akan telah dikumpulkan dianalisis dengan metode analisis data yang terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan uji secara parsial dan uji F secara simultan dengan tingkat signifikan sebesar 5%.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan. Dilihat dari uji t dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil untuk pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian uji F secara simultan menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Pengembangan Karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan. Kontribusi Beban Kerja dan Pengembangan Karier untuk menjelaskan variabel karyawan adalah 37% sedangkan sisanya sebesar 63% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Beban Kerja, Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan” ini guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis pada Univesitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini: Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada.

1. Yang teristimewa kedua orang tua penulis yang tercinta, Ayahanda Heri Anwar dan Ibunda Partini yang selalu mendoakan dan selalu mendukung penulis dalam segala hal kepada saya, memberikan motivasi dan pengorbanannya dari segi moril maupun materi kepada saya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan dan Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M .Si selaku ketua Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE., MBA sebagai Dosen pembimbing yang selama ini telah sabar dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh staf pengajar, Staf Biro dan pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan banyak masukan dan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulisan kuliah hingga saat sekarang ini.
9. Kepada Bapak Pimpinan Perusahaan BPJS Kesehatan KCU Medan serta para karyawan yang telah berkenan mengizinkan penulis melakukan penelitian diperusahaan BPJS Kesehatan KCU Medan.
10. Terima kasih kepada seluruh teman-teman seperjuangan Widia Ariska Utami, Selly Agustina, Siddiq Hariansyah, Witri Afri Ningsih, Nuramalia, Mukhotib, Pita Monica, Diana, Nurhalimah, kakak rahmawati, Lidya Putri, Susilawati, dan teman sekelas F manajemen Pagi dan semua teman yang tidak saya sebutkan satu persatu yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan semangat kepada saya sehingga penyelesaian skripsi ini.

11. Terima kasih kepada adik penulis Reza Alfi Yanda yang telah membantu dan meluangkan waktunya sehingga penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.wb

Medan, Oktober 2017

Penulis

RIKA DEVI YANTI

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| ABSTRAK | |
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 5 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah..... | 6 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 8 |
| A. Uraian Teoritis..... | 8 |
| 1. Kepuasan Kerja..... | 8 |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 8 |
| b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... | 9 |
| c. Pengukuran Kepuasan Kerja..... | 11 |
| d. Indikator Kepuasan Kerja..... | 12 |
| e. Mamfaat Pengukuran Kepuasan Kerja..... | 15 |
| 2. Beban Kerja..... | 16 |
| a. Pengertian Beban Kerja..... | 16 |
| b. Pengukuran Beban Kerja..... | 17 |
| c. Manfaat Pengukuran Beban Kerja..... | 18 |

| | |
|--|-----------|
| d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja..... | 18 |
| e. Indikator Beban Kerja | 19 |
| 3. Pengembangan Karier | 21 |
| a. Pengertian Pengembangan Karier | 21 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir...22 | |
| c. Fase Pengembangan Karier..... | 24 |
| d. Indikator Pengembangan Karier..... | 26 |
| e. Tujuan Pengembangan Karier | 27 |
| B. Kerangka Konseptual | 30 |
| C. Hipotesis | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 34 |
| A. Pendekatan Penelitian | 34 |
| B. Defenisi Operasional | 34 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 36 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 37 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| F. Teknik Analisis Data | 45 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 50 |
| A. Hasil Penelitian..... | 50 |
| 1. Deskripsi hasil penelitian..... | 50 |
| 2. Karakteristik Responden..... | 50 |
| 3. Deskripsi Variabel Peneltian..... | 53 |
| 4. Uji Asumsi Klasik..... | 59 |
| 5. Pengujian Hipotesis..... | 63 |

| | |
|--|-----------|
| 6. Koefisien Determinasi..... | 68 |
| B. Pembahasan..... | 69 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 73 |
| A. Kesimpulan..... | 73 |
| B. Saran..... | 73 |
| DAFTAR PUSTAKA | 75 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel III-1 Indikator Beban Kerja | 34 |
| Tabel III-2 Indikator Pengembangan Karier | 35 |
| Tabel III-3 Indikator Kepuasan Kerja..... | 36 |
| Tabel III-4 Perencanaan Waktul Penelitian | 36 |
| Tabel III.5 Daftar Populasi Penelitian | 37 |
| Tabel III-6 Skala Pengukuran Likert | 39 |
| Tabel 111-7 Uji validitas Variabel Beban Kerja..... | 41 |
| Tabel 111-8 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier..... | 42 |
| Tabel 111-9 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja..... | 43 |
| Tabel 111-10 Uji Reliabilitas Beban Kerja | 44 |
| Tabel 111-11 Uji Reliabilitas Pengembangan Karier | 44 |
| Tabel 111-12 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja | 44 |
| Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert..... | 50 |
| Tabel IV-2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin..... | 51 |
| Tabel IV-3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia..... | 51 |
| Tabel IV-4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan..... | 52 |
| Tabel IV-5 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja..... | 52 |
| Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Beban Kerja..... | 53 |
| Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Pengembangan Karier..... | 55 |
| Tabel IV-8 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja..... | 57 |
| Tabel IV-9 Uji Multikolinearitas..... | 62 |
| Tabel IV-10 Uji Koefisien Regresi Linear Berganda..... | 64 |

| | |
|--|----|
| Tabel IV-11 Uji T..... | 65 |
| Tabel IV-12 Uji F..... | 67 |
| Tabel IV-13 Koefisien Derteminasi..... | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar II-1 Kerangka Konseptual..... | 31 |
| Gambar II-2 Kerangka Konseptual..... | 32 |
| Gambar II-3 Kerangka Konseptual..... | 33 |
| Gambar III- 4 Kriteria Pengujian Hipotesis T..... | 47 |
| Gambar III-5 Kriteria Pengujian Hipotesis F..... | 48 |
| Gambar 1V-1 Uji Normalitas Metode Histogram..... | 60 |
| Gambar 1V-2 Uji Normalitas Metode P-plot..... | 61 |
| Gambar 1V-3 Uji Heterokedasitas..... | 63 |
| Gambar 1V-4 Hipotesis T Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 65 |
| Gambar 1V-5 Hipotesis T Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja.... | 66 |
| Gambar 1V-6 Hipotesis F..... | 67 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kelebihan yang dimiliki oleh sumber daya manusia menjadi sebuah potensi yang positif. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Selain sumber daya manusia yang mendukung kepuasan kerja juga merupakan cerminan dari perasaan orang atau karyawan terhadap pekerjaannya.

Aprianto Darmawan (2009, hal. 2) menyatakan bahwa seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan rasa semangat untuk diselesaikan dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang diinginkan, karena “Kuat lemahnya dorongan atau semangat kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja”. (As’ad, 2005, hal. 45).

Mengatasi tingkat kepuasan kerja yang rendah tentu merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang menempati kedudukan sebagai manajemen puncak untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawannya. Selain itu kepuasan kerja memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor pegawai dan pekerjaan guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawan terhadap pekerjaannya, serta keamanan kerja guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang nantinya berdampak meningkatnya salah satu faktor yang memiliki kepuasan kerja adalah beban kerja.

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. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban menjadi berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, berarti bahwa estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan tersebut. Sedangkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Cohen (Sugiyanto, 2003, hal. 2) bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berate beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi.

Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga,

beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan perusahaan harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi in-efisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang diperjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Sehingga karyawan memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karir karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karir, informasi karir, dan bimbingan karir.

Setelah berbagai informasi dan bimbingan karier diberikan, kemudian penetapan karier merupakan langkah awal untuk jenjang karier seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karier masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, (Martoyo, 2007, hal. 81). Program pengembangan karier sangat penting dilakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini maupun di masa mendatang.

Perusahaan harus juga memperhatikan dan mengelola pengembangan karir setiap karyawan dengan baik. Hal ini ditunjukkan agar karyawan mempunyai kemampuan yang tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan tanggung jawabnya di perusahaan. Dengan pengembangan karier juga diharapkan dapat mencapai

tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang akan mereka capai. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan selaras dengan fungsi peranan dan tanggung jawab karyawannya. Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

BPJS kesehatan adalah Badan Usaha Milik Negara yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan jaminan kesehatan nasional bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama untuk pegawai negeri sipil, penerima pensiun PNS dan TNI/Polri, veteran, perintis kemerdekaan beserta keluarganya dan badan usaha lainnya ataupun rakyat biasa. Kantor BPJS Kesehatan KCU Medan beralamat di jalan Karya No. 135 Kelurahan Sei Agul Kecamatan Medan Barat.

Berdasarkan hasil survei awal di BPJS Kesehatan KCU Medan yang dilakukan terlihat bahwa setiap pegawai memiliki dan mendapatkan beban kerja yang cukup berat, sehingga tidak jarang dari pegawai yang dapat mencapai target kerja yang maksimal sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. Setiap pegawai dibebankan untuk dapat memenuhi target kerja, baik secara mingguan seperti halnya dengan melakukan sosialisasi ke masyarakat dan melakukan kemitraan dengan badan usaha yang ada di kota Medan.

Hasil survei yang dilakukan, terlihat bahwa setiap pegawai mendapatkan peluang untuk pengembangan kariernya di BPJS, bagi pegawai tetap yang telah memiliki kinerja yang baik, dan memiliki kualifikasi yang cukup, maka perusahaan akan melakukan pengembangan karier kepada pegawai yang

bersangkutan, namun pada kenyataannya masih banyak pegawai yang sudah lama bekerja namun belum mendapatkan pengembangan karir dari perusahaan, hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius dan diberikan jalan keluar dalam upaya pengembangan kariernya, kecuali yang mempunyai latar belakang medis.

Bedasarkan berbagai uraian dan permasalahannya di atas, maka penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BPJS Kesehatan KCU Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah mengenai beban kerja, dan pengembangan karir dalam kepuasan kerja, adalah:

1. Besarnya beban kerja yang diterima oleh beberapa karyawan yang terkadang menyebabkan karyawan tertekan.
2. Jam kerja yang dirasakan kurang tepat waktu yang berdampak kepada pengembangan karier yang dilakukan dirasakan di luar dari perkiraan karyawan dalam bekerja.
3. Ada beberapa karyawan yang kurang puas dengan bentuk pengembangan karir yang ada di perusahaan BPJS Kesehatan KCU Medan.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada maka penulis membatasi masalah hanya pada beban kerja, pengembangan karier, dan kepuasan kerja karyawan di Kantor BPJS Kesehatan KCU Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang hubungan beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan. Sebagai referensi atau bahan pembanding bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan beban kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat memberikan saran atau masukan yang dapat digunakan bagi organisasi atau perusahaan sebagai bahan pertimbangan bagi BPJS Kesehatan KCU Medan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai kepustakaan dan menambah referensi untuk mahasiswa di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008, hal. 37). Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sedangkan menurut Jones (Akehurst et al., 2009, hal. 5) bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menyukai (*satisfaction*) pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaannya mempunyai banyak segi yang diinginkan.

Menurut George dan Jones (2008, hal. 82) menyatakan bahwa *the collection of feelings and beliefs the people have about their current jobs*. (kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan (anggapan) yang dimiliki setiap individu tentang pekerjaannya saat ini).

Secara sederhana, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

Dengan demikian kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut pandangan atau persepsinya yang telah dicapai melalui pekerjaannya. Jadi, seorang akan merasakan kepuasan (*satisfaction*) jika tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang sesungguhnya terjadi, sebaliknya, apabila apabila terdapat perbedaan antara apa diinginkan dengan kenyataan, maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan (*unsatisfaction*). Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh seseorang karyawan, baik yang menyenangkan (emosi positif) dan tidak menyenangkan (emosi negatif) tentang pekerjaannya.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2005, hal. 115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

a. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

b. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

c. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem pengajian jamian sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, *promosi* dan lain-lain.

Menurut Brown dan Ghiselli (Edy Sutrisno 2011, hal. 79) faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah :

1. Kedudukan

Umurnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaannya yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan

akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Mengukur kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017, hal. 126), yaitu sebagai berikut:

1) Pengukuran Kepuasan Kerja Dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*.

2) Pengukuran Kepuasan Kerja Dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Skala ini menggambarkan wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat bekerja.

3) Pengukuran Kepuasan Kerja Dengan Kuisioner Minnesota

Skala ini terdiri terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan.

Untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Veithzal Rivai (2010, hal. 860) adalah sebagai berikut:

a. Isi pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

b. Supervisi

Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

c. Organisasi dan manajemen

Organisasi dengan manajemen yang baik akan mendukung seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan pada akhirnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

d. Kesempatan untuk maju

Seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya demi kemajuan perusahaan.

e. Gaji dan keuntungan

dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.

f. Rekan kerja.

Kepuasan kerja akan didapat melalui rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik.

g. Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bias diperoleh seseorang dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja serta fasilitas pendukung kerja yang memadai.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja karyawan menurut Mangkunegara (2008, hal. 127) adalah sebagai berikut:

1) *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.

2) Tingkat Kehadiran (absen) kerja

Pegawai yang kurang puas biasanya cenderung tingkat kehadirannya (absen) tinggi. mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan, dapat menyebabkan tidak puas.

4) 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 kerjanya lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide –ide kreatif.

5) Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Indikator kepuasan kerja karyawan menurut Sowmya dan Panchanatham (dalam Indra Alamsyah 2015, hal. 13) adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Dalam hal gaji diukur dengan kepuasan dalam pemberian gaji, jumlah gaji yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut terhadap pekerjaan.

2) Aspek organisasi

Merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan perlakuan-perlakuan yang dilakukan organisasi terhadap Karyawan

3) Perilaku atasan

Kemampuan sang atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan seperti pengawasan dan penyampaian kebijakan organisasi

4) Pekerjaan dan kondisi kerja

Yang menunjukkan tingkat hingga di mana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

5) Perilaku rekan kerja

Yang dapat diukur dengan perlakuan rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

e. Manfaat Pengukuran Kepuasan Kerja

Adapun manfaat dari kepuasan kerja menurut Keith Davis dan John W. Newstrom (dalam Ristiyahana Nurbahar, 2015, hal. 30) yakni:

- 1) Pimpinan memperoleh indikasi tentang tingkat kepuasan umumnya dalam perusahaan.
- 2) Munculnya komunikasi yang berharga ke semua arah pada saat orang-orang merencanakan, melaksanakan dan membahas hasil penelitian.
- 3) Membaiknya sikap karyawan karena survei dijadikan sebagai tempat penyaluran emosi dan kesempatan untuk mengeluarkan perasaan seorang karyawan.
- 4) Kebutuhan pelatihan bagi para manajer perusahaan berdasarkan apa yang dirasakan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik manajer melaksanakan tugasnya.
- 5) Perencanaan dan pemantauan perubahan terhadap pengembangan perusahaan.

Menurut Robinson dan Corner (dalam Zoeldhan, 2013, hal. 9-10) kepuasan kerja memberikan manfaat, yaitu:

- a. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
- b. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
- c. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan

- d. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- e. Mengurangi tingkat absensi
- f. Mengurangi turnover
- g. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
- h. Meningkatkan motivasi kerja
- i. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tawaka, 2011, hal. 106).

Menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungjawab yang harus dilakukan dengan organisasi atau unit-unitnya dalam dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu(*man-hours*).

Menurut Komaruddin (dalam Febri Furqon Artadi, 2015, hal. 23) mengatakan beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu yang ditentukan.

b. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell dan Eggemeier (dalam Muskamal, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut adalah:

1. Pengukuran subjektif, adalah pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
2. Pengukuran kinerja, adalah pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada reflek pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Sedangkan menurut Tarwaka (2011, hal. 131) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performa, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring dalam tugas atau kerja.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

c. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut Muskamal (2010) Manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Penataan/penyempurnaan struktur pekerjaan organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan system sistem dan produk kerja.
4. Sarana penigkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan,
6. Penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuafikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja system dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

d. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveleand dalam Hariyati (2011), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

1. Faktor tuntutan tugas (*Task demand*), faktor tuntutan tugas (*Task demand*) yaitu beban kerja dapat dilakukan dengan analisis tugas yang dilakukan pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

e. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Arika, 2011, hal. 85) sebagai berikut:

1. Faktor eksternal: beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas (*Task*): meliputi tugas bersifat seperti, tata ruang, tempat kerja, kondisi kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan, dan sebagainya.
 - b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

- c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stress, meliputi faktor somatis atau fisik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (Indra Alamsyah, 2012, hal. 19) yang meliputi antara lain:

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

d. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Pengembangan Karier

a. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Rivai, 2011, hal. 106). Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai dalam mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2012, hal. 130-131).

Pengembangan karier menurut Mondy (2010, hal. 228) “Pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan”. Sedangkan menurut Martoyo (2007, hal. 74) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan–peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pendapat lain dari Mejia (2007, hal. 267) yang mengatakan “pengembangan karir dapat diartikan sebagai formal dan berkelanjutan yang berfokus pada pengembangan terhadap karyawan yang baik”.

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa pengembangan karier adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seseorang pekerja yang dapat membuka kesempatan untuk mencapai suatu rencana karier selama masa bekerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2006, hal. 215) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah:

1. Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3. Mentor dan Sponsor

Mentor adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan kariernya. Sedangkan *sponsor* adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.

4. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh.

5. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik dalam melakukan pelatihan-pelatihan, kursus dan juga juga melanjutkan jejang pendidikannya.

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal, 166) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu:

1. Sikap atasan dan rekan sekerja

Merupakan seorang karyawan yang memulai karirnya dengan baik, maka karyawan dapat meningkatkan prestasi dan tingkah laku atau moral yang baik agar diharapkan akan menyenangkan atasan dan rekan sekerja.

2. Pengalaman

Pengalaman berkaitan dengan tingkat golongan seorang karyawan. Dalam hal ini mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahliannya.

3. Pendidikan

Faktor pendidikan seorang karyawan menjadi penentu dalam sebuah jabatan di perusahaan, misalnya seseorang yang berpendidikan baik akan memiliki pemikiran yang lebih baik untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja, sebaliknya jika karyawan yang mempunyai pendidikan kurang baik karyawan tidak dapat memajukan atau mengembangkan karier.

4. Prestasi

Prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun keterbatasan pendidikan, pengalaman, dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karier akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu.

c. Fase Pengembangan Karier

Menurut Ardana (2012, hal. 122-123) Fase dalam program pengembangan karier ada tiga, yaitu:

1. Fase perencanaan

Di dalam fase perencanaan ini aktivitas menyelesaikan rancangan karyawan dan rancangan perusahaan mengenai karier di lingkungan sekitar. Tujuan fase ini adalah untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Fase Pengarahan

Fase pengarahan ini untuk membantu para karyawan agar mampu mewujudkan perencanaannya untuk menjadi kenyataan, yaitu dengan memantapkan karier yang diinginkannya, dan mengatur langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mewujudkannya.

3. Fase Pengembangan

Fase pengembangan ini adalah tenggang waktu yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi pesyaratan yang melakukan perpindahan dari satu posisi ke posisi lain yang diinginkannya. Sehingga fase ini, karyawan dapat melakukan kegiatan memperbaiki dan meningkatkan

pengetahuan, keterampilan, sesuai posisi yang diinginkan. Sehingga karyawan harus mewujudkan kreativitas dan inisiatifnya yang dapat mendukung untuk memasuki posisi jabatan pada masa mendatang.

Fase pengembangan karier menurut Veithzal Rivai (2009, hal. 281), sebagai berikut:

a. Fase awal atau fase pembentukan

Menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan.

b. Fase lanjutan

Di mana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitik beratkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan.

c. Fase mempertahankan

Pada fase ini, individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau mamfaat yang telah diraihnya sebagai hasil pekerjaan di masa lalu. Individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial.

d. Fase pensiun

Individu telah menyelesaikan satu karier, dan dia akan berpindah ke karier lain, dan, individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan keinginan seseorang yang sebelumnya tidak dapat dia lakukan.

d. Indikator Pengembangan Karier

Menurut Handoko (2008, hal. 131) indikator pengembangan karier adalah:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

2. *Exposure* (Pengenalan oleh pihak lain)

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3. Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karier tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

4. Mentor Dan Sponsor (pembimbing dan sponsor)

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karier maka ia menjadi sponsor.

5. Kesempatan-kesempatan yang tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

6. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karier sangat dipengaruhi oleh dukungan para manajer.

Indikator menurut Faustino Cardoso Gomes (dalam Nurcahyo, 2012) yaitu:

1. Perencanaan karir
 - a. Kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan.
 - b. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan.
 - c. Kejelasan karir jangka panjang dan jangka pendek.
2. Manajemen karir
 - a. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia.
 - b. Menyebarkan informasi karier.
 - c. Publikasi lowongan pekerjaan.
 - d. Pendidikan dan pelatihan.

e. Tujuan Pengembangan Karier

Menurut Andrew J. Dubrin (Mangkunegara, 2017, hal. 77) tujuan pengembangan karir yaitu:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Seorang pegawai yang sukses akan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai

Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

- c. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
Membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan kemampuannya.
- d. Memperkuat hubungan pegawai dan perusahaan
Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaan.
- e. Membuktikan tanggungjawab sosial
Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi bermental sehat.
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
Pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- g. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
Pengembangan karier dapat menjadikan turnover yang rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi efektif.
- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- i. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
Perencanaan karier dimaksudkan mengitergrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
- j. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang.
Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan pesyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Menurut Rivai (2009, hal. 269) tujuan dan manfaat pengembangan karier yaitu:

1. Meluruskan strategi dan syarat- syarat karyawan intern

Dengan membantu karyawan di dalam perencanaan karier, departemen SDM dapat mengantisipasi rencana kerjanya serta mendapatkan bakat yang diperlukan untuk mendukung strategi perusahaan.

2. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan

Membantu di dalam penyediaan internal bakat-bakat karyawan yang dapat dipromosikan guna memenuhi lowongan yang disebabkan oleh pensiun.

3. Memudahkan penempatan ke luar negeri

Membantu mengidentifikasi dan menyiapkan ke seluruh penjuru dunia

4. Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja

Membantu karyawan yang beraneka ragam latar belakangnya didalam mempelajari harapan-harapan perusahaan

5. Mengurangi pergantian

Meningkatkan perhatian dan kesepakatan karyawan akan loyalitasnya terhadap perusahaan.

6. Menyaring potensi karyawan

Mendorong karyawan lebih selektif di dalam menggunakan kemampuannya.

7. Meneruskan pertumbuhan pribadi

Perencanaan karier mendorong karyawan untuk bertumbuh dan berkembang.

8. Mengurangi penimbunan

Perencanaan karier menjadikan karyawan sadar akan pentingnya kualifikasi karyawan, mencegah manajer yang memetingkan dirinya sendiri serta menyadarkan bahwa departemen SDM bukan departemen yang menentukan segala-galanya.

9. Memuaskan kebutuhan karyawan

Adanya kesempatan pada karyawan untuk tumbuh dan berkembang serta terpenuhinya kebutuhan individu.

10. Membantu rencana tindakan secara afirmatif

Perencanaan karir membantu menyiapkan pekerjaan yang lebih penting serta pelaksanaan rencana kegiatan yang telah ditentukan.

B. Kerangka Konseptual

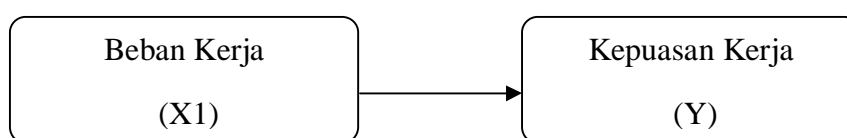
1. Pengaruh Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kevin F. S. Tambeng (2016, hal, 1090) terhadap pekerja di PT. Telekomunikasi tentang hubungan beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hasil secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan. Didapatkan hasil bahwa secara keseluruhan para pekerja itu puas dengan pekerjaan mereka meski mereka merasa beban kerja mereka berat. dari hasil uji Validitas menunjukkan hubungan yang positif dan dengan uji Reliabilitas didapat hasil semua indicator reliabel antara beban kerja dengan kepuasan kerja reponden.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

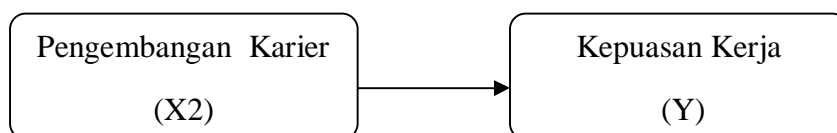
2. Pengaruh Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan.

Selain itu hasil dari penelitian yang dilakukan Nise Septyawati (2012, hal. 2) pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Perhitungan korelasi pearson diketahui menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat, dimana pengembangan karier yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Melalui nilai koefisien determinasi diketahui bahwa pengembangan karier memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor dari luar variabel pengembangan karier yang

memungkinkan disebabkan oleh kompensasi, kompetensi, penilaian prestasi kerja, insentif, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.



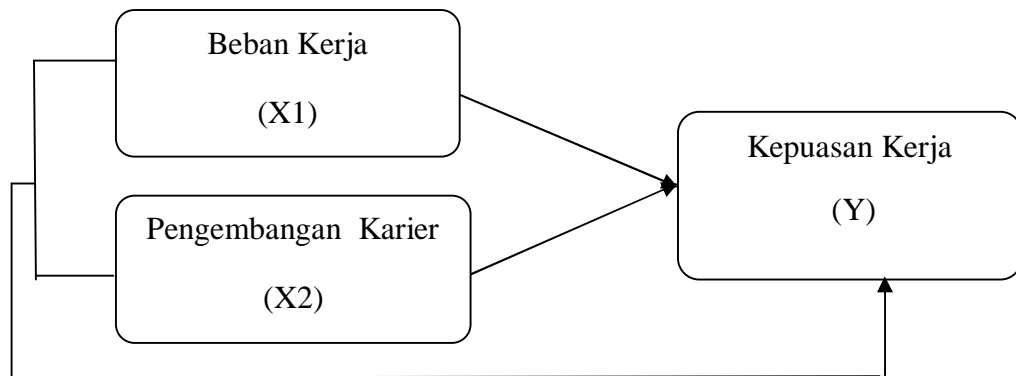
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

3. Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan “pengaruh beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa variabel beban kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara simulasi atau bersama terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kevin F. S. Tambeng, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut menyatakan secara keseluruhan menunjukkan hasil yang positif antara kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hubungan-hubungan diatas, maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual atau paradigma penelitiannya, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Bedasarkan kerangka konseptual yang terdapat pada sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Medan
2. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Medan
3. Ada pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang mengkaji hubungan dari satu variabel atau lebih terhadap variabel lainnya (Sugiyono, 2011, hal. 11). Penelitian ini berusaha menunjukkan bentuk pengaruh yang terjadi pada satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dimana beban kerja, dan pengembangan karier, menjadi variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja BPJS Kesehatan KCU Medan yang dalam hal ini menjadi variabel terikatnya.

B. Defenisi Variabel

1. Variabel Indepeden

a. Beban Kerja (X 1)

Beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu yang ditentukan. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk variabel pengembangan karier adalah

Tabel III.1
Indikator Beban Kerja

| No | Indikator | Item Pertanyaan |
|-----------|---------------------------|------------------------|
| 1 | Target yang harus dicapai | 1,2 |
| 2 | Kondisi pekerjaan | 3,4 |
| 3 | Penggunaan waktu kerja | 5,6 |
| 4 | Standar pekerjaan | 7,8 |

Sumber: Putra (2012, hal. 19)

b. Pengembangan Karier (X 2)

Pengembangan karier adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seseorang pekerja yang dapat membuka kesempatan untuk mencapai suatu rencana karier selama masa bekerja. Adapun indikator penulis gunakan untuk mengukur variabel pengembangan karier. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk variabel pengembangan karier adalah :

Tabel III.2
Indikator Pengembangan Karer

| No | Indikator | Item Pertanyaan |
|-----------|-----------------------------------|----------------------------|
| 1 | Prestasi kerja | 1,2 |
| 2 | Exposure | 3, 4 |
| 3 | Kesetiaan organisasional | 5,6 |
| 4 | Mentor Dan Sponsor | 7,8 |
| 5 | Kesempatan-kesempatan yang tumbuh | 9,10 |
| 6 | Dukungan Manajemen | 11,12 |

Sumber: Handoko (2008, hal. 131).

2. Variabel Dependent

a. Kepuasan karyawan (Y)

Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh seseorang karyawan, baik yang menyenangkan (emosi positif) dan tidak menyenangkan (emosi negatif) tentang pekerjaannya. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk variabel kepuasan kerja adalah.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013: hal 50) adalah merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Medan dan yang menjadi subjeknya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Medan sejumlah 105 orang.

Tabel III.5
Daftar Populasi Penelitian

| No | Bagian | Jumlah |
|---------------|--|---------------------|
| 1 | IT Help Desk | 2 Karyawan |
| 2 | Bidang SDM, Umum, dan Komunikasi Publik | 5 Karyawan |
| 3 | Bidang Penagihan dan Keuangan | 7 Karyawan |
| 4 | Bidang Kepersetaan dan Pelayanan Peserta | 7 Karyawan |
| 5 | Bidang Perluasan Peserta dan Kepatuhan | 6 Karyawan |
| 6 | Bidang Penjamin Mamfaat Primer | 5 Karyawan |
| 7 | Bidang Penjamin Mamfaat Rujukan | 58 Karyawan |
| 8 | KLOK Langkat | 7 Karyawan |
| 9 | KLOK Binjai | 8 Karyawan |
| Jumlah | | 105 Karyawan |

2. Sampel

Menurut Santoso (2009, hal. 5) sampel adalah sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Jika populasi adalah seluruh karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama Medan yang berjumlah 105 Karyawan, sampel biasa sebagian karyawan atau beberapa karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Utama yang masih aktif bekerja. Untuk menentukan

jumlah atau ukuran sampel akan ditentukan dengan menggunakan rumus Slovinumar(Azuar Juliandi dan Irfan, 2013:59) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = presisi10%

Bedasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah sampel(n), yaitu:

$$n = \frac{105}{1 + (105) (0.1)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + (105) (0.01)}$$

$$n = \frac{105}{1 + 1,05}$$

$$n = \frac{105}{2,05}$$

$$n = 51,21$$

$$n = 52$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 51,21 dibulatkan menjadi 52 orang karyawan yang diambil pada penelitian. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, adalah pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono 2007, hal. 72).

**Tabel III.5
Jumlah Sampel**

| No | Bagian | Jumlah |
|-----------|--|--------------------|
| 1 | IT Help Desk | 2 Karyawan |
| 2 | Bidang SDM, Umum, dan Komunikasi Publik | 5 Karyawan |
| 3 | Bidang Penagihan dan Keuangan | 7 Karyawan |
| 4 | Bidang Kepersetaan dan Pelayanan Peserta | 7 Karyawan |
| 5 | Bidang Perluasan Peserta dan Kepatuhan | 6 Karyawan |
| 6 | Bidang Penjamin Mamfaat Primer | 5 Karyawan |
| 7 | Bidang Penjamin Mamfaat Rujukan | 20 Karyawan |
| | Jumlah | 52 Karyawan |

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan dengan maksud untuk memperoleh informasi dari responden secara langsung. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan datanya sendiri menggunakan skala likert dengan alternatif jawaban dan nilai yang tersedia serta diisi dalam bentuk checklist, seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel III.6
Skala Pengukuran Likert**

| Pertanyaan | Nilai |
|---------------------|--------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Juliandi dan Irfan (2013,hal 73)

Untuk hasil dari setiap pertanyaan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a. Uji validitas

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut sugiyono (2011, hal. 134) bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3) maka butir instrument dinyatakan valid. Analisis yang digunakan adalah teknik analisis product moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_1Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n\sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Keterangan:

n = Banyaknya pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_1y$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kotak tabel korelasi. Jika angka korelasi suatu pertanyaan tersebut signifikan, hal ini berarti pertanyaan tersebut memiliki validitas konstan.

Sebaliknya jika angka korelasi berada di bawah angka kritis, maka pertanyaan tersebut tidak signifikan yang berarti tidak valid.

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Beban Kerja

| Item | Nilai Korelasi (r_{hitung}) | Nilai (r_{tabel}) | Probabilitas | Keterangan |
|-------------|---|---------------------------------------|---------------------|-------------------|
| 1 | 0,318 (positif) | 0,2732 | 0,021 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,498 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,404 (positif) | 0,2732 | 0,003 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,498 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,689 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,469 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,488 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,653 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel beban kerja (X_1) diatas, dapat diperoleh nilai korelasi r_{hitung} dan nilai r_{tabel} (nilai ketentuan). Pada uji validitas juga memiliki tingkat signifikan 0,05, selain setiap instrument pada beban kerja dapat digunakan dalam penelitian (item pertanyaan dinyatakan valid).

Hasil pengujian validitas data instrument penelitian pada tabel pengembangan karier (X_2) sebagai berikut:

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier

| Item | Nilai Korelasi (r_{hitung}) | Nilai (r_{tabel}) | Probabilitas | Keterangan |
|-------------|---|---------------------------------------|---------------------|-------------------|
| 1 | 0,483 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,605 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,431 (positif) | 0,2732 | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,641 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,500 (positif) | 0,2732 | 0,034 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,295 (positif) | 0,2732 | 0,034 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,741 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,615 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 9 | 0,739 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10 | 0,726 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 11 | 0,744 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 12 | 0,706 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel pengembangan karier di peroleh hasil yang valid untuk semua item pertanyaan, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada tabel kepuasan kerja (Y) sebagai berikut:

Tabel III.9
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| Item | Nilai Korelasi ($r_{hitungan}$) | Nilai (r_{tabel}) | Probabilitas | Keterangan |
|------|-----------------------------------|-----------------------|--------------|------------|
| 1 | 0,423 (positif) | 0,2732 | 0,002 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,449 (positif) | 0,2732 | 0,001 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,637 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,576 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,703 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,671 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,671 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,489 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 9 | 0,477 (positif) | 0,2732 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10 | 0,417 (positif) | 0,2732 | 0,002 < 0,05 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel pengembangan karier di peroleh hasil yang valid untuk semua item pertanyaan, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian, dengan ketentuan perbandingan diperoleh nilai $r_{hitungan} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Menurut Arikunto dalam Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal. 82) menyatakan bahwa Pengujian reliabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum S_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_i^2 = Varians total

Tabel III.10
Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .792 | 8 |

Tabel III.11
Uji Reliabilitas Pengembangan Karier

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .844 | 12 |

Tabel III.12
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .746 | 10 |

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak organisasi atau perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilakukan melalui pendekatan grafik. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka modal regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel *independent* (bebas). Regresi yang baik adalah regresi yang variabel bebasnya tidak memiliki hubungan yang erat atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independennya. Ketentuan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).

- 2) Jika nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2010, hal. 83), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Analisis ini bertujuan untuk mengukur besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen. Metode regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Beban kerja

X₂ = Pengembangan karir

b₁, b₂ = Koefisien regresi

E = Variabel pengganggu

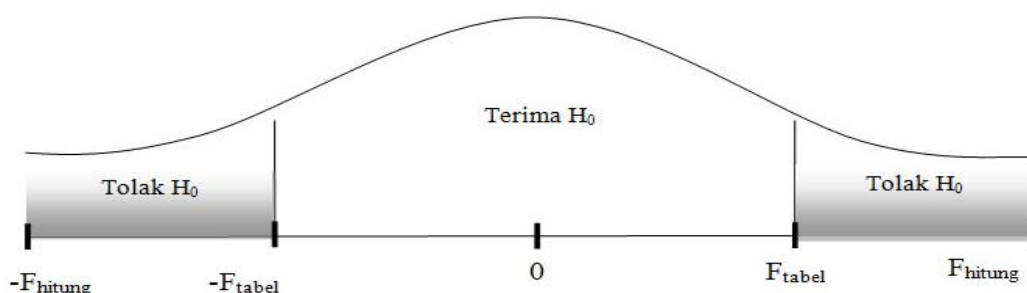
3. Uji Hipotesis

a. Pengujian Pengaruh Parsial Dengan Uji T (Uji T)

Pengujian hipotesis dengan uji t yaitu mengetahui tingkat signifikan dari koefisien t hitung dengan membandingkan t-tabel dengan t-hitung.

Kriteria pengujian hipotesis, yaitu:

- 1) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- 2) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.



Gambar III-4: Kriteria Pengujian Hipotesis t

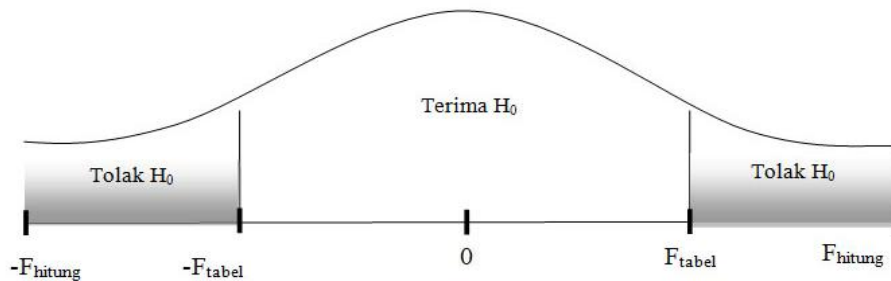
b. Pengujian Pengaruh Parsial Dengan Uji F (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Kriteria pengujian hipotesis, yaitu:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak adapengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.



Gambar III-5: Kriteria Pengujian Hipotesis F

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Beban Kerja dan Pengembangan Karier) dalam menerangkan variabel dependen (Kepuasan Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2009, hal 185).

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar angket atau quisioner kepada karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan. Kuesioner terkait tentang variabel beban kerja, pengembangan karier, dan kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 responden. Selain itu item dari setiap indikator pertanyaan yang ada di dalam angket memiliki penilaian yang menggunakan *skala likert* yang berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

2. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang terdapat di dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

a. Jenis kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

jenis kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 26 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | Perempuan | 26 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 responden (50%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 26 responden (50%).

b. Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-29 Tahun | 27 | 51.9 | 51.9 | 51.9 |
| | 30-39 Tahun | 14 | 26.9 | 26.9 | 78.8 |
| | 40-49 Tahun | 9 | 17.3 | 17.3 | 96.2 |
| | >50 Tahun | 2 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Maka tabel diatas dapat menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 27 responden (51.9%) yang yang berusia 20-29 tahun. Jumlah tersebut paling banyak diantara responden lain yang menjadi sampel penelitian.

c. Jenjang Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan jenjang pendidikan terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SMA | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| D 3 | 9 | 17.3 | 17.3 | 26.9 |
| S 1 | 38 | 73.1 | 73.1 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah sebanyak 38 responden (73,1%) yang memiliki pendidikan S1. Jumlah tersebut paling banyak diantara responden lain yang menjadi sampel penelitian.

d. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid < 1 Tahun | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| 1 Tahun | 8 | 15.4 | 15.4 | 32.7 |
| 2 Tahun | 14 | 26.9 | 26.9 | 59.6 |
| 3 Tahun | 17 | 32.7 | 32.7 | 92.3 |
| .>3 Tahun | 4 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Maka tabel diatas dapat menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 17 responden (32.7%) yang telah lama bekerja antara 3 tahun. Jumlah tersebut paling banyak diantara responden lain yang menjadi sampel penelitian.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Beban Kerja (X1)

Berikut ini adalah hasil dari tabulasi dari kuesioner yang telah disebarakan pada penelitian ini untuk variabel beban kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket Variabel Beban Kerja

| NO Item | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | Jumlah | |
|------------|--------------------|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 22 | 42,3 | 25 | 48,1 | 4 | 7,7 | 1 | 1,9 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 2 | 12 | 23,1 | 33 | 63,5 | 7 | 13,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 3 | 23 | 44,2 | 22 | 42,3 | 6 | 11,5 | 1 | 1,9 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 4 | 21 | 40.4 | 26 | 50.0 | 3 | 5.8 | 2 | 3.8 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 5 | 11 | 21.2 | 12 | 23.1 | 21 | 40.4 | 8 | 15.4 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 6 | 18 | 34.6 | 23 | 44.2 | 8 | 15.4 | 3 | 3.8 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 7 | 23 | 44.2 | 22 | 42,3 | 6 | 11,5 | 0 | 0 | 1 | 1,9 | 52 | 100 |
| 8 | 12 | 23,1 | 23 | 44,2 | 10 | 19,2 | 6 | 11,5 | 1 | 1,9 | 52 | 100 |

Dari hasil data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang beban kerja mengenai jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden atau 48,1%.
2. Jawaban responden tentang beban kerja mengenai target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden atau 63,5%.

3. Jawaban responden tentang beban kerja mengenai saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden atau 44,2%.
4. Jawaban responden tentang beban kerja mengenai saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden atau 40,4%.
5. Jawaban responden tentang beban kerja mengenai pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 responden atau 40,4%.
6. Jawaban responden tentang beban kerja mengenai pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden atau 44,2%.
7. Jawaban responden tentang beban kerja mengenai saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden atau 44,2%.
8. Jawaban responden tentang beban kerja mengenai saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden atau 44,2%.

Dapat disimpulkan dari semua instrumen pertanyaan yang ada pada variabel beban kerja (X1) responden menjawab setuju.

b. Variabel Pengembangan Karier (X2)

Berikut ini adalah hasil dari tabulasi dari kuesioner variabel pengembangan karier diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket Variabel Pengembangan Karier

| No Item | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | Jumlah | |
|---------|--------------------|------|----|-----------|----|----------|----|------|-----|-----|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 21 | 40,4 | 27 | 51,9 % | 4 | 7,7 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 2 | 14 | 26,9 | 32 | 61,5 | 6 | 11,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 3 | 15 | 28,8 | 25 | 48,1 | 10 | 19,2 | 2 | 3,8 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 4 | 20 | 38,5 | 21 | 40,4 | 10 | 19,2 | 1 | 1,9 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 5 | 25 | 48,1 | 24 | 46,2 | 3 | 5,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 6 | 13 | 25,0 | 25 | 48,1 | 14 | 26,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 7 | 19 | 36,5 | 23 | 44,2 | 10 | 19,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 8 | 13 | 25,0 | 30 | 57,7 | 7 | 13,5 | 2 | 3,8 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 9 | 16 | 30,8 | 27 | 51,9 | 6 | 11,5 | 2 | 3,8 | 1 | 1,9 | 52 | 100 |
| 10 | 11 | 21,2 | 27 | 51,9 | 7 | 13,5 | 6 | 11,5 | 1 | 1,9 | 52 | 100 |
| 11 | 16 | 30,8 | 25 | 48,1 | 5 | 9,6 | 5 | 9,6 | 1 | 1,9 | 52 | 100 |
| 12 | 16 | 30,8 | 28 | 53,8 | 4 | 7,7 | 3 | 5,8 | 1 | 1,9 | 52 | 100 |

Dari hasil jawaban tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pengembangan karier mengenai saya secara konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden atau 51,9%.
2. Jawaban responden tentang pengembangan karier mengenai banyak ide produktif yang saya berikan kepada perusahaan tanpa diberi petunjuk terlebih dahulu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden atau 61,5%.
3. Jawaban responden tentang pengembangan karier mengenai saya selalu berpartisipasi didalam suatu pertemuan agar dikenal pihak lain mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden atau 48,1%.
4. Jawaban responden tentang pengembangan karier mengenai saya berusaha dikenal oleh pihak atasan dengan menunjukkan prestasi kerja

karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden atau 40,4%.

5. Jawaban responden tentang pengembangan karier mengenai saya mampu berusaha lebih keras untuk membuat perusahaan ini lebih baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden atau 48,1%.
6. Jawaban responden tentang pengembangan karier mengenai saya sudah aktif dalam kegiatan sosial yang diselenggarakan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden atau 48,1%.
7. Jawaban responden tentang pengembangan karier mengenai pelatihan yang dibutuhkan perusahaan membantu saya dalam mengukur sejauh mana kebutuhan karir karyawan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden atau 44,2%.
8. Jawaban responden tentang pengembangan karier mengenai saya merasa nyaman untuk tetap bekerja sebagai karyawan perusahaan BPJS Kesehatan KCU Medan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden atau 57,7%.
9. Jawaban responden tentang pengembangan karier mengenai saya diberikan kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk meningkatkan karir ke jenjang karier yang lebih tinggi lagi di perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden atau 51,9%.
10. Jawaban responden tentang pengembangan karier mengenai saya mengikuti program pendidikan khusus guna pengembangan karier saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden atau 51,9%.

11. Jawaban responden tentang pengembangan karier mengenai pelatihan yang diberikan telah membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden atau 48,1%.

12. Jawaban responden tentang pengembangan karier mengenai saya mendapatkan dukungan dari pimpinan diperusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden atau 53,8%.

Dapat disimpulkan dari semua instrumen pertanyaan yang ada pada variabel pengembangan karier (X2) responden menjawab setuju.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut ini adalah hasil data tabulasi dari kuesioner yang telah disebarkan pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja diperoleh hasil data sebagaiberikut :

Tabel IV.8
Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja

| No Item | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | Jumlah | |
|---------|--------------------|------|----|------|----|------|----|-----|------|---|--------|-----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 29 | 55,8 | 21 | 40,4 | 2 | 3,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 2 | 21 | 40,4 | 28 | 53,8 | 3 | 5,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 3 | 17 | 32,7 | 22 | 42,3 | 13 | 25,0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 4 | 14 | 26,9 | 27 | 51,9 | 6 | 11,5 | 5 | 9,6 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 5 | 23 | 44,2 | 19 | 36,5 | 10 | 19,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 6 | 19 | 36,5 | 25 | 40,4 | 11 | 21,2 | 1 | 1,9 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 7 | 17 | 32,7 | 31 | 59,6 | 2 | 3,8 | 0 | 2 | 3,8 | 0 | 52 | 100 |
| 8 | 14 | 26,9 | 29 | 55,8 | 8 | 15,4 | 0 | 1 | 1,9 | 0 | 52 | 100 |
| 9 | 11 | 21,2 | 27 | 51,9 | 14 | 26,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 100 |
| 10 | 6 | 11,5 | 29 | 55,8 | 10 | 19,2 | 0 | 7 | 13,5 | 0 | 52 | 100 |

Dari hasil jawaban tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kepuasan kerja mengenai saya puas dengan gaji yang saya terima dari perusahaan mayoritas responden sangat setuju sebanyak 29 responden atau 55,8%.
2. Jawaban responden tentang kepuasan kerja saya puas mengenai dengan kompensasi tambahan yang saya terima dari perusahaan mayoritas responden setuju sebanyak 28 responden atau 53,8%.
3. Jawaban responden tentang kepuasan kerja mengenai saya puas dengan lingkungan kerja yang ada diperusahaan mayoritas responden setuju sebanyak 22 responden atau 44,6%.
4. Jawaban responden tentang kepuasan kerja mengenai saya puas dengan tipe kebijakan yang diterapkan di perusahaan mayoritas responden setuju sebanyak 27 responden atau 51,9%.
5. Jawaban responden tentang kepuasan kerja mengenai saya puas dengan bentuk perlakuan pimpinan terhadap karyawan mayoritas responden setuju sebanyak 25 responden atau 44,2%.
6. Jawaban responden tentang kepuasan kerja mengenai saya puas dengan tipe kepemimpinan yang ada diperusahaan mayoritas responden setuju sebanyak 21 responden atau 40,4%.
7. Jawaban responden tentang kepuasan kerja mengenai saya puas dengan kondisi kerjayang ada diperusahaan mayoritas responden setuju sebanyak 31 responden atau 59,6%.

8. Jawaban responden tentang kepuasan kerja mengenai saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden setuju sebanyak 29 responden atau 55,8%.
9. Jawaban responden tentang kepuasan kerja mengenai saya puas dengan perilaku rekan kerja saya mayoritas responden setuju sebanyak 27 responden atau 51,9%.
10. Jawaban responden tentang kepuasan kerja mengenai saya puas dengan kepedulian rekan kerja saya dengan sesama karyawan mayoritas responden setuju sebanyak 29 responden atau 55,8%.

Dapat disimpulkan dari semua instrumen pertanyaan yang ada pada variabel kepuasan kerja (Y) responden menjawab setuju.

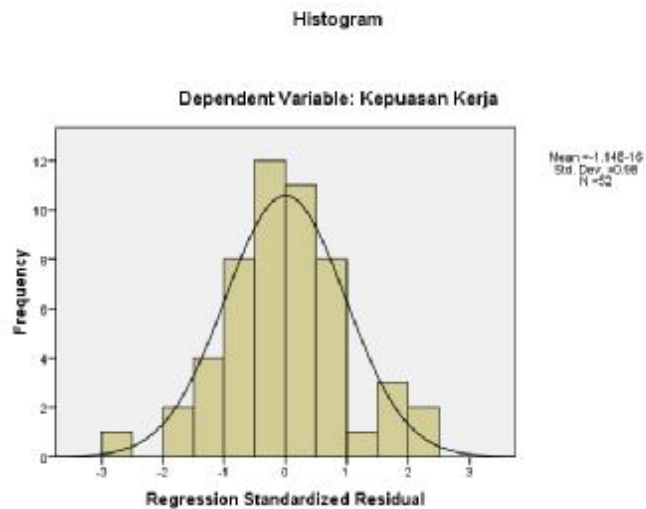
4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel bebas dan terikat harus berdistribusi normal atau mendekati normal.

1. Metode Histogram

Berdasarkan hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut:



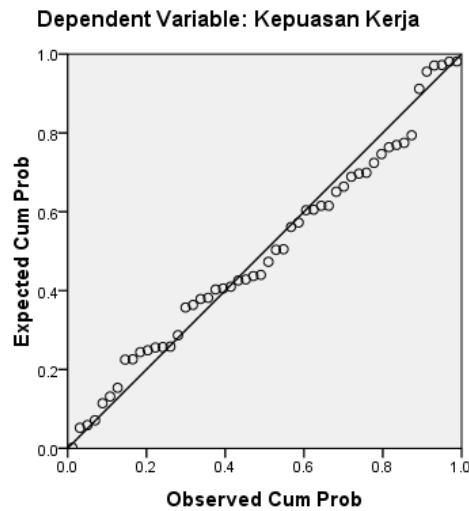
Gambar IV. 1
Uji Normalitas Metode Histogram

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa kurva telah membentuk kerucut, hal ini memberikan penjelasan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk dapat memberikan keyakinan, akan dilakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.

2. Metode P-Plot

Berdasarkan hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV. 2
Uji Normalitas Metode P-Plot

Pada gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, karena data mengikuti garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal antara nol dengan pertemuan sumbu Y dengan sumbu X.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Salah satu alat untuk mengukur ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawanya serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Tabel IV. 9
Uji Multikolinearitas

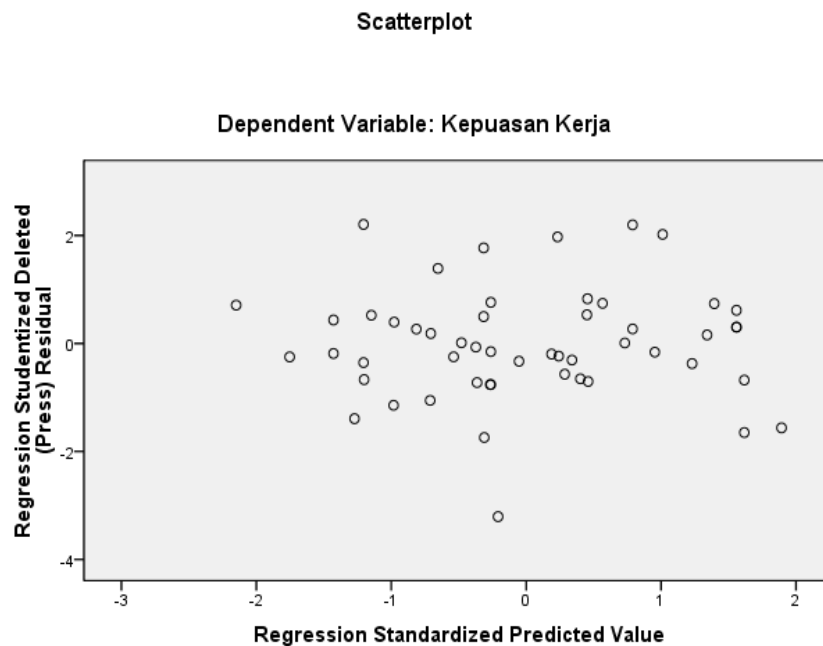
| Model | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|---------------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | | | | |
| Beban kerja | .495 | .353 | .299 | .821 | 1.218 |
| Pengembangan Karier | .530 | .407 | .354 | .821 | 1.218 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

bedasarkan tabel diatas, dapat dilihat kedua variabel independen yakni beban kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) memiliki nilai VIF batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV. 3

Uji Heterokedatisitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahuibahwa sebarantitik-titik tersebut berada diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas.Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedasitas pada model penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu beban kerja (X1), pengembangan karier (X2)terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). dalam penelitian ini menggunakan program komputer yaitu SPSS(*Statiscal Program For Social Science*) versi 16,0 didapat model regresi seperti berikut.

Tabel IV. 10
Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | 95% Confidence Interval for B | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------------|-------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound |
| 1 (Constant) | 14.230 | 5.109 | | 2.785 | .008 | 3.964 | 24.496 |
| Beban Kerja | .410 | .155 | .330 | 2.637 | .011 | .098 | .722 |
| Pengembangan Karier | .277 | .089 | .390 | 3.119 | .003 | .099 | .455 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Bedasarkan hasil data diatas didapatkan persamaan regresi linear berganda yang dapat diinterpretasikan ialah sebagai berikut:

$$Y=14,230+0,410X_1+0,277X_2+e$$

Dari hasil data diatas regresi linier berganda variabel bebas beban kerja dan pengembangan adalah bertanda positif, yang berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikatnya. jika variabel bebas (variabel *indenvedent*) tersebut meningkat maka mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut.

Tabel IV-11
Uji Parsial (Uji t)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.230 | 5.109 | | 2.785 | .008 |
| | Beban Kerja | .410 | .155 | .330 | 2.637 | .011 |
| | Pengembangan Karier | .277 | .089 | .390 | 3.119 | .003 |

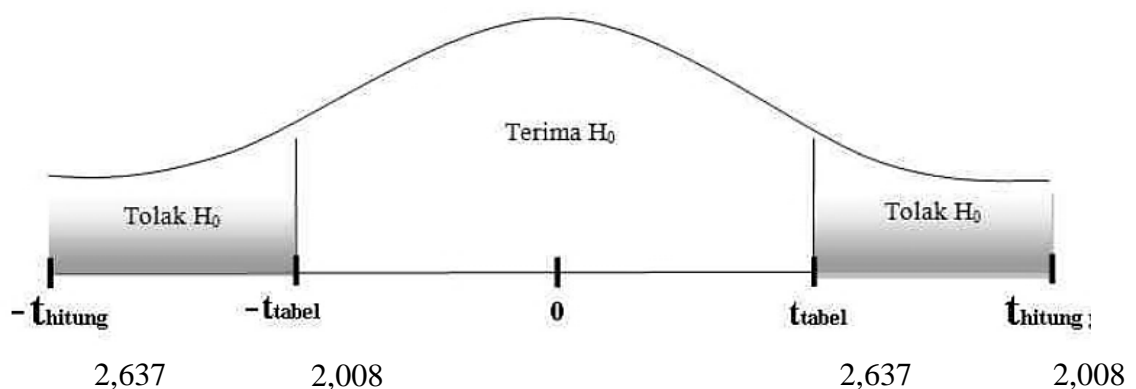
Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat pada $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,2732).

Nilai t untuk $n = 52 - 2 = 50$ maka nilai t adalah 2,008

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2.637 sementara t_{tabel} sebesar 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ dengan probabilitas sig 0,011 lebih kecil dari " $\alpha = 0,05$. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada BPJS Kesehatan KCU Medan.

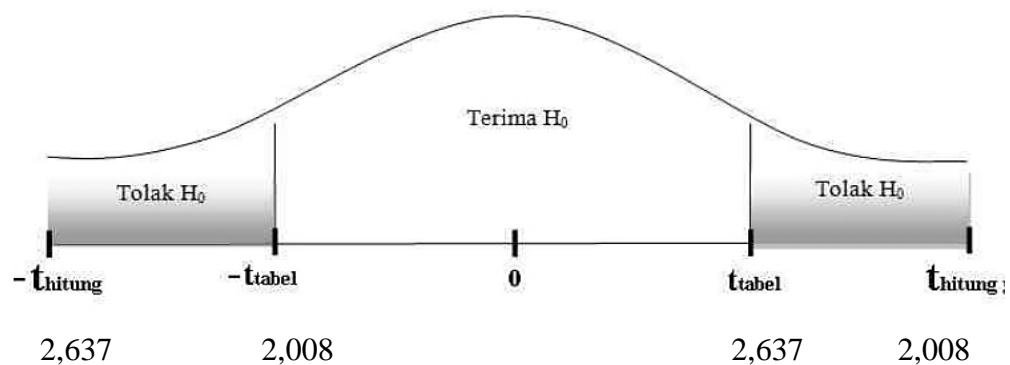


Gambar IV.4

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

2. Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji secara parsial pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} 3.119$ sebesar sementara $t_{tabel} 2,008$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.003 > 0,05$, Dengan probabilitas sig 0,003, lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berarti H_a ditolak (H_0 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan.



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

c. Uji simultan (Uji F)

Uji F untuk melihat apakah secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kepuasan kerja, maka hasil pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut.

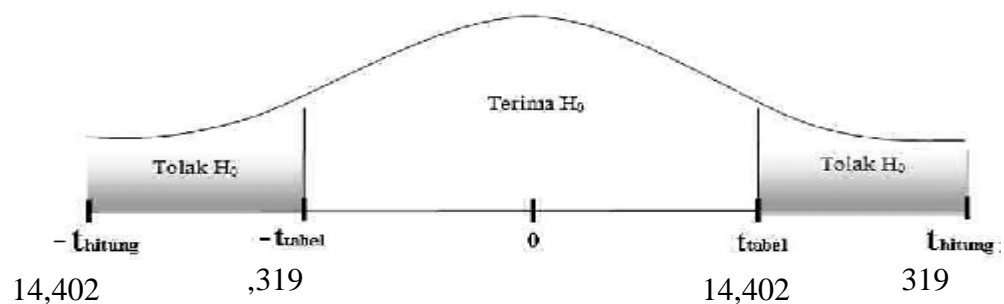
Tabel IV-12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 315.699 | 2 | 157.849 | 14.402 | .000 ^a |
| | Residual | 537.070 | 49 | 10.961 | | |
| | Total | 852.769 | 51 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Gambar IV.6

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji F untuk hubungan antara beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja $F_{tabel} = n-k-1 = 52-2-1 = 49$ adalah 3,19

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 14,402 > F_{tabel} 3,19$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja BPJS Kesehatan KCU Medan.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat tingkat kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut.

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .608 ^a | .370 | .344 | 3.31068 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi adalah sebesar 0,370% atau sebesar 37% variabel yang mempengaruhi beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja, sedangkan bahwa kemampuan dari beban kerja dan pengembangan karier dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah 3,70% sedangkan 63 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Bedasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Bedasarkan hasil penelitian secara parsial kepuasan kerja karyawan pada BPJS Kesehatan KCU Medan. Beban kerja dihipotesiskan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial bahwa bahwa nilai t_{hitung} 2.637 sementara t_{tabel} sebesar 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ dengan probabilitas sig 0,011 lebih kecil dari “ $\alpha = 0,05$. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak).

Karakteristik responden dalam penelitian ini tentang pengaruh beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja berdasarkan jenjang pendidikan terakhir responden adalah berpendidikan Strata I (S1), hal ini menunjukkan bahwa jawaban kuesioner cukup representatif dengan tingkat pendidikan yang bervariasi, dengan bervariasinya jawaban atas kuesioner data yang dikumpulkan dalam penelitian ini mewakili populasi dan variabel penelitian. Sedangkan dalam kategori responden menurut masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden cukup lama sehingga kuesioner dalam penelitian ini cukup kredibel.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Melati Purbaningrat (2015) yang berjudul pengaruh beban kerja terhadap kepuasan

kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, beban kerja memiliki negatif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan.

Selain itu hasil dari penelitian yang dilakukan Nise Septyawati (2012, hal. 2) pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan BPJS Kesehatan KCU Medan yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial bahwa nilai t_{hitung} 3.119 sebesar sementara t_{tabel} 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.003 > 0,05$, Dengan probabilitas sig 0,003, lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berarti H_a ditolak (H_0 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan pengembangan Karier Terhadap Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada BPJS Kesehatan KCU Medan bahwa pada penelitian ini terbukti ada pengaruh simultan, yang menunjukkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, atau dengan kata lain bahwa variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan, hal ini dapat dibuktikan melalui uji simultan yang diketahui $F_{hitung} 14,402 > F_{tabel} 3,19$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ Maka H_o ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan dari hasil penelitian ini secara parsial antara beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja yang paling signifikan adalah pengaruh beban kerja, sedangkan pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja hanya berpengaruh positif namun tidak adanya signifikan.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah diperoleh angka *Adjusted R² (RSquare)* sebesar 37%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel kepuasan kerja (dependen) sebesar 3,70 %. Sedangkan sisannya sebesar 63% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Hasil analisis dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa sebanyak 63% kepuasan kerja dipengaruhi variabel lain.

Karakteristik responden berdasarkan berapa lama bekerja diperusahaan menunjukkan bahwa mayoritas responden kebanyakan memiliki masa kerja yang cukup lama yaitu 3 tahun, hal ini menunjukkan responden telah memiliki pengalaman kerja yang lama serta cara berpikir karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka dapat diartikan jawaban kuesioner dari responden cukup mewakili populasi dan variabel penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Bedasarkan data yang diperoleh dari analisis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hipotesis ada pengaruh yang positif pada beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Kesehatan KCU Medan. Hal ini dapat dilihat dengan hasil perhitungan.
2. Berdasarkan hipotesis pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Kesehatan KCU Medan. Hal ini dapat dilihat dengan hasil perhitungan
3. Secara keseluruhan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Kesehatan KCU Medan.

B. SARAN

Bedasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka untuk membuat lebih baik lagi beban kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut.

1. Beban kerja perusahaan BPJS Kesehatan KCU Medan dinilai baik. Akan tetapi sebaiknya perusahaan masih harus mengkaji hal-hal seperti lebih memperhatikan tugas yang diberikan kepada karyawan, apakah kondisi ruang kerja didalam maupun diluar dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan cepat dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan dan saling member dukungan antar karyawan.

2. Bagi BPJS Kesehatan KCU Medan. Mengingat beban kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti perusahaan harus tetap menjaga kepuasan karyawan mereka dan tetap lebih meningkatkan segala aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan agar tetap pada tingkat yang baik agar tercapainya visi dan misi perusahaan lebih efektif dan efisien.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel yang dapat mengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis dan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggit Astianto, 2014. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajem Vol.3 No. 7 (2014) Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.*
- aprianto Darmawan, (2009), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Bengkulu.*
- Dian Mardiono. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 3, No 3 (2014) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Ceyakan Ketujuh, Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Jauhari Hafiz, DKK., 2016. *Jurnal Ilmiah No 2 Desember 2016 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention).*
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Kevin F. S. DKK. *Jurnal Emba Volume 4, No 4 Desember 2016 Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut.*
- Mohammad Indra Alamsyah, 2015 *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewah Yogyakarta.*
- Mangkunegara, A.A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan.* Cetakan Kedua. Belas. PT. Remaja Rosda Karya Offset. Bandung.
- Nise Septyawati, 2012 *Analisis Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.*
- Ristyahana Nurbahar. 2015, *Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen.*
- Saina Nur. *Jurnal Emba Volume 1, No 3, September 2013 Konflik, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairu Ternate.*

Sinta Monika, (2013), *Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*, Mahasiswa Program Studi Manajemen fakultas ekonomi Universitas Komputer Indonesia.

Supriyatin, (2014), *Penagruh MotivasiDan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke Sepuluh. CV. Alfabeta. Jl.Gegerkalong Hilir 84/88Bandung.

Veithzal, Rivai dan Ela Jauvani Segala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/Ibu karyawan

Di

Tempat

Perihal : Permohonan pengisian kuisisioner

Assalamu,alaikum,Wr.Wb

Dalam rangka menyelesaikan studi, saya sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Karyawan pada BPJS Kesehatan KCU Medan”.

Saya mohon kiranya Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner yang telah di sediakan. Kuisisioner ini hanya untuk semata-mata kepentingan penyelesaian studi saya.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas bantuan kerja sama yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu’alaikum,Wr.Wb

Hormat Saya,

RIKA DEVI YANTI

Beban Kerja (X 1)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-------------------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| A. Target yang Harus Dicapai | | | | | | |
| 1 | Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada | | | | | |
| 2 | Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas | | | | | |
| B. Kondisi Pekerjaan | | | | | | |
| 3 | saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya | | | | | |
| 4 | saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya | | | | | |
| C. Penggunaan Waktu Kerja | | | | | | |
| 5 | Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya | | | | | |
| 6 | Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya | | | | | |
| D. Standar Pekerjaan | | | | | | |
| 7 | Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 8 | Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan | | | | | |

Pengembangan Karier (X 2)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|---|---|----|---|----|----|-----|
| A. prestasi Kerja | | | | | | |
| 1 | Saya secara konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu | | | | | |
| 2 | Banyak ide produktif yang saya berikan kepada perusahaan tanpa diberi petunjuk terlebih dahulu | | | | | |
| B. Exposure (Pengenalan oleh pihak lain) | | | | | | |
| 3 | Saya selalu berpatisipasi didalam suatu pertemuan agar dikenal pihak lain | | | | | |
| 4 | Saya berusaha dikenal oleh pihak atasan dengan menunjukkan prestasi kerja karyawan | | | | | |
| C. Kesetiaan Organisasional | | | | | | |
| 5 | Saya mampu berusaha lebih keras untuk membuat perusahaan ini lebih baik | | | | | |
| 6 | Saya sudah aktif dalam kegiatan sosial yang diselenggarakan perusahaan | | | | | |
| D. Mentor dan Sponsor (pembimbing dan sponsor) | | | | | | |
| 7 | Pelatihan yang dibutuhkan perusahaan membantu saya dalam mengukur sejauh mana kebutuhan karir karyawan | | | | | |
| 8 | Saya merasa nyaman untuk tetap bekerja sebagai karyawan perusahaan BPJS Kesehatan KCU Medan | | | | | |
| E. Kesempatan-Kesempatan yang Tumbuh | | | | | | |
| 9 | Saya diberikan kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk meningkatkan karir ke jenjang karir yang lebih | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| | tinggi lagi di perusahaan | | | | | |
| 10 | Saya mengikuti program pendidikan khusus guna pengembangan karier saya | | | | | |
| F. Dukungan Manajemen | | | | | | |
| 11 | Pelatihan yang diberikan telah membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| 12 | Saya mendapatkan dukungan dari pimpinan diperusahaan | | | | | |

Kepuasan Kerja (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|--|---|----|---|----|----|-----|
| A. Gaji | | | | | | |
| 1 | Saya puas dengan gaji yang saya terima dari perusahaan | | | | | |
| 2 | Saya puas dengan kompensasi tambahan yang saya terima dari perusahaan | | | | | |
| B. Aspek Organisasi | | | | | | |
| 3 | Saya puas dengan lingkungan kerja yang ada diperusahaan | | | | | |
| 4 | Saya puas dengan tipe kebijakan yang diterapkan di perusahaan | | | | | |
| C. perilaku Atasan | | | | | | |
| 5 | Saya puas dengan bentuk perlakuan pemimpin terhadap karyawan | | | | | |
| 6 | Saya puas dengan tipe kepemimpinan yang ada diperusahaan | | | | | |
| D. Perkerjaan dan Kondisi Kerja | | | | | | |
| 8 | Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 7 | Saya puas dengan kondisi kerja yang ada diperusahaan | | | | | |
| E. Perilaku Rekan Kerja | | | | | | |
| 9 | Saya puas dengan perilaku rekan kerja saya | | | | | |
| 10 | Saya puas dengan kepedulian rekan kerja saya dengan sesama karyawan | | | | | |

| No | karakter Responden | | | |
|----|--------------------|------|------------|---------------|
| | Gender | Usia | Pendidikan | Lama Berkerja |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 1 | 4 | 3 | 2 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 6 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| 7 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 12 | 2 | 4 | 1 | 5 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 14 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 15 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 16 | 2 | 5 | 2 | 4 |
| 17 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 19 | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 20 | 2 | 4 | 3 | 5 |
| 21 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 22 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 24 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 25 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 26 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 27 | 2 | 4 | 3 | 5 |
| 28 | 1 | 3 | 1 | 5 |
| 29 | 1 | 5 | 2 | 4 |
| 30 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 31 | 2 | 3 | 1 | 4 |
| 32 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 33 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 35 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 36 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 37 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 38 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 40 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 41 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 42 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 43 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 44 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 45 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 46 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 47 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 48 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 49 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 50 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 51 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 52 | 2 | 2 | 3 | 3 |

Keterangan

| | | |
|----------------------|-------------|---|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 1 |
| | Perempuan | 2 |
| Usia | < 20Tahun | 1 |
| | 20-29 Tahun | 2 |
| | 30-39 Tahun | 3 |
| | 40-49 Tahun | 4 |
| | > 50 Tahun | 5 |
| Pendidikan | Sma | 1 |
| | D 3 | 2 |
| | S1 | 3 |
| | S2 | 4 |
| Lama Berkerja | < 1 Tahun | 1 |
| | 1 Tahun | 2 |
| | 2 Tahun | 3 |
| | 3Tahun | 4 |
| | >3 Tahun | 5 |

| Variabel X1 | | | | | | | | Total X 1 |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 31 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 33 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 28 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 32 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 26 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 29 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 33 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 30 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 30 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 30 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 30 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 36 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 27 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 29 |

| Variabel X2 | | | | | | | | | | | | Total X 2 |
|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|--------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 40 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 45 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 34 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 50 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 35 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 55 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 55 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 49 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 40 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 54 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 42 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 52 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 55 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 55 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 50 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 49 |

Correlations

| | | item 1 | item 2 | item 3 | item 4 | item 5 | item 6 | item 7 | item 8 | total |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| item 1 | Pearson Correlation | 1 | .300* | .387** | -.199 | .168 | -.235 | -.045 | .111 | .318* |
| | Sig. (2-tailed) | | .031 | .005 | .156 | .234 | .093 | .753 | .433 | .021 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| item 2 | Pearson Correlation | .300* | 1 | .198 | .116 | .146 | -.015 | .264 | .266 | .498** |
| | Sig. (2-tailed) | .031 | | .160 | .413 | .300 | .918 | .058 | .056 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| item 3 | Pearson Correlation | .387** | .198 | 1 | .280* | .248 | -.035 | -.129 | -.110 | .404** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .160 | | .045 | .076 | .805 | .362 | .436 | .003 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| item 4 | Pearson Correlation | -.199 | .116 | .280* | 1 | .184 | .366** | .104 | .196 | .498** |
| | Sig. (2-tailed) | .156 | .413 | .045 | | .190 | .008 | .463 | .163 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| item 5 | Pearson Correlation | .168 | .146 | .248 | .184 | 1 | .388** | .144 | .321* | .689** |
| | Sig. (2-tailed) | .234 | .300 | .076 | .190 | | .005 | .310 | .020 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| item 6 | Pearson Correlation | -.235 | -.015 | -.035 | .366** | .388** | 1 | .081 | .181 | .469** |
| | Sig. (2-tailed) | .093 | .918 | .805 | .008 | .005 | | .566 | .199 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| item 7 | Pearson Correlation | -.045 | .264 | -.129 | .104 | .144 | .081 | 1 | .487** | .488** |
| | Sig. (2-tailed) | .753 | .058 | .362 | .463 | .310 | .566 | | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| item 8 | Pearson Correlation | .111 | .266 | -.110 | .196 | .321* | .181 | .487** | 1 | .653** |
| | Sig. (2-tailed) | .433 | .056 | .436 | .163 | .020 | .199 | .000 | | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| total | Pearson Correlation | .318* | .498** | .404** | .498** | .689** | .469** | .488** | .653** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .021 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

| | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| item 9 | Pearson Correlation | .076 | -.046 | .229 | .092 | .064 | -.023 | .308* | .168 | 1 | .717** | .477** |
| | Sig. (2-tailed) | .593 | .747 | .102 | .518 | .650 | .873 | .026 | .235 | | .000 | .000 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| item 10 | Pearson Correlation | -.065 | -.223 | .191 | .188 | .045 | .002 | .125 | .109 | .717** | 1 | .417** |
| | Sig. (2-tailed) | .646 | .113 | .176 | .182 | .753 | .988 | .378 | .443 | .000 | | .002 |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| total | Pearson Correlation | .423** | .449** | .637** | .576** | .703** | .671** | .671** | .489** | .477** | .417** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | |
| | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .792 | 8 |

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .844 | 12 |

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 52 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 52 | 100.0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .746 | 10 |

Frequencies

| | | jenis kelamin | usia | jenjang pendidikan terakhir | berapa lama bapak/ibu bekerja diperusahaan ini | VAR00002 |
|---|---------|---------------|------|-----------------------------|--|----------|
| N | Valid | 52 | 52 | 52 | 52 | 0 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 |

Frequency Table

jenis kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | LAKI-LAKI | 26 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | PEREMPUAN | 26 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-29 TAHUN | 27 | 51.9 | 51.9 | 51.9 |
| | 30-39 TAHUN | 14 | 26.9 | 26.9 | 78.8 |
| | 40-49 TAHUN | 9 | 17.3 | 17.3 | 96.2 |
| | >50 TAHUN | 2 | 3.8 | 3.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

jenjang pendidikan terakhir

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| | D 3 | 9 | 17.3 | 17.3 | 26.9 |
| | S 1 | 38 | 73.1 | 73.1 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

berapa lama bapak/ibu bekerja diperusahaan ini

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 1 TAHUN | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| | 1 TAHUN | 8 | 15.4 | 15.4 | 32.7 |
| | 2 TAHUN | 14 | 26.9 | 26.9 | 59.6 |
| | 3 TAHUN | 17 | 32.7 | 32.7 | 92.3 |
| | > 3 TAHUN | 4 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |

berapa lama bapak/ibu bekerja diperusahaan ini

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 1 TAHUN | 9 | 17.3 | 17.3 | 17.3 |
| | 1 TAHUN | 8 | 15.4 | 15.4 | 32.7 |
| | 2 TAHUN | 14 | 26.9 | 26.9 | 59.6 |
| | 3 TAHUN | 17 | 32.7 | 32.7 | 92.3 |
| | > 3 TAHUN | 4 | 7.7 | 7.7 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

VAR00002

| | | Frequency | Percent |
|---------|--------|-----------|---------|
| Missing | System | 52 | 100.0 |

Frequencies

Statistics

| | | item 1 | item 2 | item 3 | item 4 | item 5 | item 6 | item 7 | item 8 |
|---|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

item 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | KS | 4 | 7.7 | 7.7 | 9.6 |
| | S | 25 | 48.1 | 48.1 | 57.7 |
| | SS | 22 | 42.3 | 42.3 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 7 | 13.5 | 13.5 | 13.5 |
| | S | 33 | 63.5 | 63.5 | 76.9 |
| | SS | 12 | 23.1 | 23.1 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | KS | 6 | 11.5 | 11.5 | 13.5 |
| | S | 22 | 42.3 | 42.3 | 55.8 |
| | SS | 23 | 44.2 | 44.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | KS | 3 | 5.8 | 5.8 | 9.6 |
| | S | 26 | 50.0 | 50.0 | 59.6 |
| | SS | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 8 | 15.4 | 15.4 | 15.4 |
| | KS | 21 | 40.4 | 40.4 | 55.8 |
| | S | 12 | 23.1 | 23.1 | 78.8 |
| | SS | 11 | 21.2 | 21.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| | KS | 8 | 15.4 | 15.4 | 21.2 |
| | S | 23 | 44.2 | 44.2 | 65.4 |
| | SS | 18 | 34.6 | 34.6 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | KS | 6 | 11.5 | 11.5 | 13.5 |
| | S | 22 | 42.3 | 42.3 | 55.8 |
| | SS | 23 | 44.2 | 44.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | TS | 6 | 11.5 | 11.5 | 13.5 |
| | KS | 10 | 19.2 | 19.2 | 32.7 |
| | S | 23 | 44.2 | 44.2 | 76.9 |
| | SS | 12 | 23.1 | 23.1 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Frequencies

Statistics

| | | item 1 | item 2 | item 3 | item 4 | item 5 | item 6 | item 7 | item 8 | Item 9 | item 10 | item 11 | item12 |
|---|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|
| N | Valid | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

item 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 4 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| | S | 27 | 51.9 | 51.9 | 59.6 |
| | SS | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 6 | 11.5 | 11.5 | 11.5 |
| | S | 32 | 61.5 | 61.5 | 73.1 |
| | SS | 14 | 26.9 | 26.9 | 100.0 |

item 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 6 | 11.5 | 11.5 | 11.5 |
| | S | 32 | 61.5 | 61.5 | 73.1 |
| | SS | 14 | 26.9 | 26.9 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | KS | 10 | 19.2 | 19.2 | 23.1 |
| | S | 25 | 48.1 | 48.1 | 71.2 |
| | SS | 15 | 28.8 | 28.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | KS | 10 | 19.2 | 19.2 | 21.2 |
| | S | 21 | 40.4 | 40.4 | 61.5 |
| | SS | 20 | 38.5 | 38.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| | S | 24 | 46.2 | 46.2 | 51.9 |
| | SS | 25 | 48.1 | 48.1 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 14 | 26.9 | 26.9 | 26.9 |
| | S | 25 | 48.1 | 48.1 | 75.0 |
| | SS | 13 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 10 | 19.2 | 19.2 | 19.2 |
| | S | 23 | 44.2 | 44.2 | 63.5 |
| | SS | 19 | 36.5 | 36.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | KS | 7 | 13.5 | 13.5 | 17.3 |
| | S | 30 | 57.7 | 57.7 | 75.0 |
| | SS | 13 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Item 9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | TS | 2 | 3.8 | 3.8 | 5.8 |
| | KS | 6 | 11.5 | 11.5 | 17.3 |
| | S | 27 | 51.9 | 51.9 | 69.2 |
| | SS | 16 | 30.8 | 30.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | TS | 6 | 11.5 | 11.5 | 13.5 |
| | KS | 7 | 13.5 | 13.5 | 26.9 |
| | S | 27 | 51.9 | 51.9 | 78.8 |
| | SS | 11 | 21.2 | 21.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | TS | 5 | 9.6 | 9.6 | 11.5 |
| | KS | 5 | 9.6 | 9.6 | 21.2 |
| | S | 25 | 48.1 | 48.1 | 69.2 |
| | SS | 16 | 30.8 | 30.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | STS | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | TS | 3 | 5.8 | 5.8 | 7.7 |
| | KS | 4 | 7.7 | 7.7 | 15.4 |
| | S | 28 | 53.8 | 53.8 | 69.2 |
| | SS | 16 | 30.8 | 30.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Frequencies

Statistics

| | | item 1 | item 2 | item 3 | item 4 | item 5 | item 6 | item 7 | item 8 | Item 9 | item 10 |
|---|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| N | Valid | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

item 1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | S | 21 | 40.4 | 40.4 | 44.2 |
| | SS | 29 | 55.8 | 55.8 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| | S | 28 | 53.8 | 53.8 | 59.6 |
| | SS | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |

item 2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 3 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| | S | 28 | 53.8 | 53.8 | 59.6 |
| | SS | 21 | 40.4 | 40.4 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 13 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | S | 22 | 42.3 | 42.3 | 67.3 |
| | SS | 17 | 32.7 | 32.7 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 5 | 9.6 | 9.6 | 9.6 |
| | KS | 6 | 11.5 | 11.5 | 21.2 |
| | S | 27 | 51.9 | 51.9 | 73.1 |
| | SS | 14 | 26.9 | 26.9 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 10 | 19.2 | 19.2 | 19.2 |
| | S | 19 | 36.5 | 36.5 | 55.8 |
| | SS | 23 | 44.2 | 44.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | KS | 11 | 21.2 | 21.2 | 23.1 |
| | S | 21 | 40.4 | 40.4 | 63.5 |
| | SS | 19 | 36.5 | 36.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | KS | 2 | 3.8 | 3.8 | 7.7 |
| | S | 31 | 59.6 | 59.6 | 67.3 |
| | SS | 17 | 32.7 | 32.7 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | KS | 8 | 15.4 | 15.4 | 17.3 |
| | S | 29 | 55.8 | 55.8 | 73.1 |
| | SS | 14 | 26.9 | 26.9 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Item 9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | KS | 14 | 26.9 | 26.9 | 26.9 |
| | S | 27 | 51.9 | 51.9 | 78.8 |
| | SS | 11 | 21.2 | 21.2 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

item 10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS | 7 | 13.5 | 13.5 | 13.5 |
| | KS | 10 | 19.2 | 19.2 | 32.7 |
| | S | 29 | 55.8 | 55.8 | 88.5 |
| | SS | 6 | 11.5 | 11.5 | 100.0 |
| | Total | 52 | 100.0 | 100.0 | |

Regression**Descriptive Statistics**

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---------------------|---------|----------------|----|
| Kepuasan Kerja | 41.1538 | 4.08913 | 52 |
| Beban Kerja | 32.5000 | 3.29289 | 52 |
| Pengembangan Karier | 49.1346 | 5.76340 | 52 |

Correlations

| | | Kepuasan Kerja | Beban Kerja | Pengembangan Karier |
|---------------------|---------------------|----------------|-------------|---------------------|
| Pearson Correlation | Kepuasan Kerja | 1.000 | .495 | .530 |
| | Beban Kerja | .495 | 1.000 | .423 |
| | Pengembangan Karier | .530 | .423 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kepuasan Kerja | . | .000 | .000 |
| | Beban Kerja | .000 | . | .001 |
| | Pengembangan Karier | .000 | .001 | . |
| N | Kepuasan Kerja | 52 | 52 | 52 |
| | Beban Kerja | 52 | 52 | 52 |
| | Pengembangan Karier | 52 | 52 | 52 |

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|---------|
| 1 | Pengembangan Karier, Beban Kerja ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .608 ^a | .370 | .344 | 3.31068 | .370 | 14.402 | 2 | 49 | .000 | 1.389 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 315.699 | 2 | 157.849 | 14.402 | .000 ^a |
| | Residual | 537.070 | 49 | 10.961 | | |
| | Total | 852.769 | 51 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95% Confidence Interval for B | | Correlations | | | Collinearity Statistics |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------------|-------------|--------------|---------|------|-------------------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part | Tolerance |
| | | | | | | | | | | | |
| (Constant) | 14.230 | 5.109 | | 2.785 | .008 | 3.964 | 24.496 | | | | |
| Beban Kerja | .410 | .155 | .330 | 2.637 | .011 | .098 | .722 | .495 | .353 | .299 | .821 |
| Pengembangan Karier | .277 | .089 | .390 | 3.119 | .003 | .099 | .455 | .530 | .407 | .354 | .821 |

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficient Correlations^a

| Model | | Pengembangan Karier | Beban Kerja |
|-------|--------------|---------------------|-------------|
| 1 | Correlations | Pengembangan Karier | 1.000 |
| | | Beban Kerja | -.423 |
| 1 | Covariances | Pengembangan Karier | .008 |
| | | Beban Kerja | -.006 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-------------|---------------------|
| | | | | (Constant) | Beban Kerja | Pengembangan Karier |
| 1 | 1 | 2.988 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .007 | 20.229 | .17 | .20 | 1.00 |
| | 3 | .005 | 24.456 | .83 | .80 | .00 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

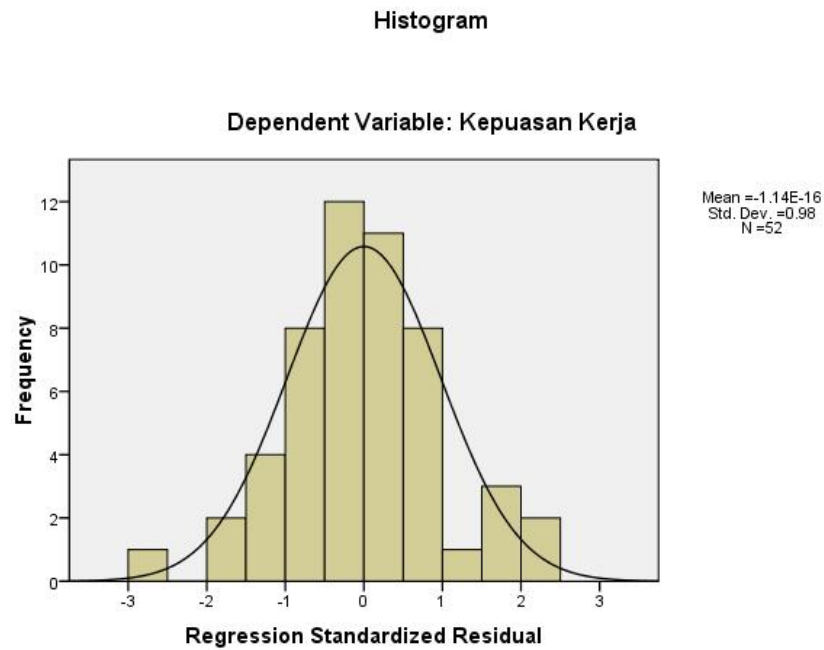
Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 35.8055 | 45.8626 | 41.1538 | 2.48801 | 52 |
| Std. Predicted Value | -2.150 | 1.893 | .000 | 1.000 | 52 |
| Standard Error of Predicted Value | .469 | 1.615 | .762 | .229 | 52 |
| Adjusted Predicted Value | 35.4566 | 46.3461 | 41.1903 | 2.49366 | 52 |
| Residual | -9.63476 | 6.88417 | .00000 | 3.24512 | 52 |
| Std. Residual | -2.910 | 2.079 | .000 | .980 | 52 |
| Stud. Residual | -2.940 | 2.122 | -.005 | 1.007 | 52 |
| Deleted Residual | -9.83242 | 7.21122 | -.03641 | 3.43147 | 52 |

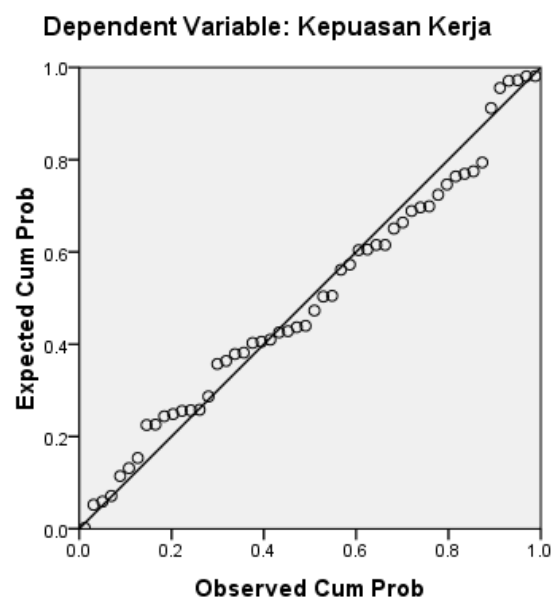
| | | | | | |
|-------------------------|--------|--------|-------|-------|----|
| Stud. Deleted Residual | -3.206 | 2.204 | -.006 | 1.038 | 52 |
| Mahal. Distance | .044 | 11.156 | 1.962 | 1.977 | 52 |
| Cook's Distance | .000 | .198 | .020 | .035 | 52 |
| Centered Leverage Value | .001 | .219 | .038 | .039 | 52 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

