SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA HONDA MOTOR DI KABUPATEN PANGKEP

OLEH:
MUHAMMAD AMRULLAH
NIM. 1861201216

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

2022

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA HONDA MOTOR DI KABUPATEN PANGKEP

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muslim Maros Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna
Melakukan Penelitian

OLEH:
MUHAMMAD AMRULLAH
NIM. 1861201216

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi	: Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor Di Kabupaten Pangkep
Nama Mahasiswa	: Muhammad Amrullah
Nomor Induk Mahasiswa	: 1861201216
Program Studi	: Manejemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Setelah diperikas dan disetujui untuk diujiankan.

Maros, 21 Agsutus 2022

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Prof. Dr. Ria Mardiana Y.,S.E.,M.Si	Drs. H. Muhammad Ihsan Idrus, M.M
NIDN.1907051819920320001	NIDN. 8809450017

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros

Dr. Mustafa, S.E., M.Ak
NIND. 0931127316

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur penulis panjat kan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Astra Honda Motor Di Kabupaten Pangkep"** tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk menganalisis dan memahami pengaruh beban kerja dan pengembangan karir karyawan perusahaan terhadap kepuasan kerja mereka, pada kasus salah satu perusahaan dealer motor di Kabupaten Pangkep. Selain itu skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelessaikan studi di Universitas Muslim Maros dan untuk memperoleh gelar Sarjana Program Manajemen Sumber Daya Manusia.

Terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti haturkan kepada Orang Tuaku, serta saudara-saudaraku atas segala pengorbanan, pengertian, kepercyaan, dan segala do'anya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan baik. Kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua. Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya peneliti sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Ikram Idrus, M.S selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam MAROS.

2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc,Ph.D selaku Rektor Universitas
3. Bapak Dr. Mustafa, S.E, M.Ak selaku Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
4. Ibu Hasdiana, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Ibu Prof Dr. Ria Mardiana Y., S.E. M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, pikiran, memberi motivasi dalam membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga proposal ini dapat diselesaikan. Keikhlasan beliau memberi semangat kepada peneliti untuk mengerjakan dalam penyusunan proposal penelitian ini dengan sebaik-baiknya.
6. Bapak Drs. H. Muhammad Ihsan Idrus, M.M selaku Pembimbing II yang senantiasa dan meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan penyusunan proposal penelitian ini serta berdiskusi ketika ide awal penelitian ini.
7. Ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E., M.M selaku Penguji dalam sidang skripsi saya yang senantiasa memberikan saran dan masukannya.
8. Bapak Hamka., S.E. M.M selaku Penguji dalam sidang skripsi saya yang senantiasa memberikan saran dan masukannya.
9. Bapak dan Ibu dosen FEB UMMA yang tidak dapat kami sebut namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu selama peneliti menempuh pendidikan.
10. Staf pegawai FEB UMMA yang telah bekerja dengan hati yang tulus dan melayani dengan penuh sabar demi kelancaran proses perkuliahan.

11. Seluruh teman dan sahabat seperjuangan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Muslim Maros, yang tiada henti-hentinya memberi semangat, motivasi dan bantuan dalam pembuatan hingga terselesainya skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman serta pengetahuan yang dimiliki dan karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik dalam teknik penulisan dan penyusunan skripsi ini penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Dengan segala kerendahan hati penulis mempersembahkan skripsi ini dengan harapan dapat memberi manfaat bagi semua pihak. Aamiin ya rabbal alamin. Wassalamu Alaikum Wr. Wb

Maros, Agustus 2022

Muhammad Amrullah

ABSTRAK

Muhammad Amrullah. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Astra Honda Motor Di Kabupaten Pangkep (dibimbing oleh Ria Mardiana dan Muhammad Ihsan Idrus).

Penelitian bertujuan untuk menganalisis dan memahami secara mendalam pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astra Honda Motor Kabupaten Pangkep. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan sampel sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran angket. Metode analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f.

Hasil penelitian menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} 2,344 > t_{tabel} 2,039, variabel pengembangan karir beperngaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} 3,014 > t_{tabel} 2, 039. Variabel beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F_{hitung} < F_{tabel} (11,473 > 3,29) pada karyawan PT Astra Honda Motor Di Kabupaten Pangkep.

DAFTAR ISI

SAMPUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

ABSTRAK ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **x**

LAMPIRAN ..... **xi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1. Latar Belakang **1**
1.2. Rumusan Masalah 6
1.3. Tujuan Penelitian 7
1.4. Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **9**

2.1. Defenisi Teori 9
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia 9
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.3. Beban Kerja 11
2.1.4. Pengembangan Karir 16
2.1.5. Kepuasan Kerja 21
2.2. Penelitian Terdahulu 30
2.3. Kerangka Pemikiran 32
2.4. Hipotesis **34**

BAB III METODOLOGI PENELITIAN **36**

3.1. Jenis Penelitian 36
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 36

3.3. Populasi dan Sampel 37
3.4. Jenis dan Sumber Data 37
3.5. Metode Pengumpulan Data 38
3.6. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data 40
3.7. Defenisi Operasional Variabel Penelitian 44

BAB IV **HASIL DAN PEMBAHASAN 45**

4.1. Gambaran Umum Perusahaan 45
4.1.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan 45
4.1.2. Struktur Organisasi 46
4.2. Hasil Pembahasan 48
4.2.1. Karakteristik Responden 48
4.2.2. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas 51
4.2.3. Analisis Data 54
4.2.4. Analisis Regresi Berganda 56
4.2.5. Koefisien Determinasi R^2 57
4.2.6. Hasil Pengujian Hipotesis 58
4.2.7. Pembahasan Hasil Penelitian 60

BAB V **PENUTUP 63**

5.1. Kesimpulan 63
5.2. Saran 63

DAFTAR PUSTAKA 65

LAMPIRAN 70

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 30
Tabel 3.1 Skala Pengkuran Likert 38
Tabel 3.2 Defenisi Operasiona.....44
Tabel 4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 50
Tabel 4.5 Hasil Validitas Variabel Beban Kerja (X1) 51
Tabel 4.6 Hasil Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2) 52
Tabel 4.7 Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....52
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas 53
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....54
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....55
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda 56
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi 57
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji t.....58
Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji F 59

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pkir 34

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT.Astra Motor Honda 47

LAMPIRAN

Lampiran Halaman

Lampiran 1.1 Kuisioner Penelitian 71
Lampiran 1.2 Jawaban Kuisioner Variabel Beban Kerja (X1) 75
Lampiran 1.3 Jawaban Kuisioner Variabel Pengenmbangan Karir (X2) 76
Lampiran 1.4 Jawaban Kuisioner Variabel Kepuasan Kerja (y) 77
Lampiran 1.5 Validasi Kuisioner Beban Kerja (X1) 78
Lampiran 1.6 Validasi Kuisioner Pengembangan Karir (X2) 80
Lampiran 1.7 Validasi Kuisioner Kepuasn Kerja (Y) 82
Lampiran 1.8 Analisis Data SPSS 20. 85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahan membutuhkan sumber daya yang baik untuk meningkatkan tujuan perusahaan, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya yang sangat penting diantara sumber daya lainya karena merupakan pendorong bagi kelangsungan seluruh kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya organisasi yang lain tidak dapat berfungsi sehingga tujuan perusahaan tidak ada tercapai. Sumber daya manusia dapat dilaksanakan sebagai sumber daya utama dari keseluruhan sumber daya lainnya berfungsi untuk menggerakkan roda perusahaan dan rangka mencapai tujuan pada perusahaan itu sendiri (Sicca, 2020).

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 yang bekerja didalamnya. Selain sumber daya manusia yang mendukung kepuasan kerja juga

merupakan cerminan dari perasaan orang atau karyawan terhadap pekerjaannya (Yanti, 2017).

Darmawan (2018) menyatakan bahwa seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahan tempat ia bekerja, ia akan melakukan bebagai 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, 2015).

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 (Irfani & Arum, 2021).

Menurut Dhania (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan lain-lain.

Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum, dan lainlain. Hasil dari penanganannya pun dapat dirasakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja mental tidaklah semudah penanganan beban kerja fisik. Oleh karena beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga dapat diatasi. Penilaian beban kerja mental juga tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh. 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.

Purwaningsih & Sugiyanto (2017) 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.

Menurut Yanti (2017) 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-efiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangn tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang diperjakan sedikit, dapat menyebabkan keletihan 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.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaatnya bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman kariernya selama bekerja, sedangkan manfaatnya bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan (Wahyuni, 2014).

Setelah berbagai informasi dan bimbingan karir 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, 2017). 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.

PT Astra Honda Motor adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perakitan dan distributor sepeda motor merek dan tipe Honda. Dan perusahaan ini merupakan satu-satunya di Indonesia yang memiliki hak sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) sepeda motor Honda. PT Astra Honda Motor mengembangkan beberapa produk inovasi serta memperbaiki kualitas produk yang sudah ada karena kualitas beralamat terletak di Jl. Sultan Hasanuddin, Tumampua, Kec. Pangkajene, Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan, Sulawesi Selatan 90614.

Berdasarkan hasi *pra-survei* awal di PT Astra Honda Motor yang dilakukan terlihat bahwa setiap karyawan memiliki dan mendapatkan beban kerja

yang cukup berat, sehingga tidak jarang dari karyawan yang dapat mencapai target kerja yang maksimal sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. Setiap karyawan dibebankan untuk dapat memenuhi target kerja, baik secara mingguan seperti halnya dengan melakukan survei ke para pelangga dan melakukan kemitraan dengan perusahaan yang ada di Kabupaten Pangkep.

Hasil *pra-survei* wawancara yang dilakukan oleh salah satu karyawan PT Astra Honda Motor yang di kantor pangkep oleh bapak Ahmad, mengemukkan bahwa setiap pegawai mendapatkan peluang untuk pengembangan karirnya bagi karyawan tetap yang telah memiliki kinerja yang baik, dan memiliki kualifikasi yang cukup, maka perusahaan akan melakukan pengembangan karier kepada karyawan yang bersangkutan, namun pada kenyataannya masih banyak karyawan 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 karirya, 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 di PT Astra Honda Motor Di Kabupaten Pangkep".**

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1.2.1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astra Honda Motor Kabupaten Pangkep?

1.2.2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astra Honda Motor Kabupaten Pangkep?

1.2.3. Apakah beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astra Honda Motor Kabupaten Pangkep?

1.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1.3.1. Untuk menganalisis dan memahami secara mendalam pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astra Honda Motor Kabupaten Pangkep?

1.3.2. Untuk menganalisis dan memahami secara mendalam pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astra Honda Motor Kabupaten Pangkep?

1.3.3. Untuk menganalis dan memahami secara mendalam pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astra Honda Motor Kabupaten Pangkep?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, adapun manfaat penelitian ini, sebagai berikut:

1.4.1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu mengetahui beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astra Honda Motor Kabupaten Pangkep.

1.4.2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan bahan pertimbangan bagi perusahaan.

1.4.3. Bagi Kampus

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan referensi di perpustakaan Kampus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Defenisi Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia memiliki peranan vital dalam suatu organisasi/ perusahaan keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumberdaya manusia yang dilimikinya. Beberapa pendapat yang menjelaskan defenisi sumberdaya manusia adalah antara lain :

Menurut Gomes (2013:1), dalam bukunya manajemem sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni :

1) Sumber daya manusia (*human resource*) dan
2) Sumber daya non manusia (*non human resource*).

Kemudian menurut Nawawi dalam bukunya perencanaan sumberdaya manusia (2001:37), sumberdaya manusia adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain lain.

Uraian mengenai manusia sebagai sumberdaya menunjukkan bahwa manusia adalah mahluk yang unik dan komplek, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumberdaya manusia adalah keseluruhan kemampuan personel dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisiensi adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumberdaya yang minimal atau terbatas.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Berikut ini beberapa defenisi manajemen sumberdaya manusia :

Menurut Malayu, dalam bukunya Manajemen Sumberdaya manusia (2002:10). Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manulang dalam bukunya Manajemen personalia, (2002:14) menyatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi data direalisir secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

Selanjutnya Nitisemito, Dalam bukunya Manajemen Personalia (1998:10) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi sumberdaya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.

Dengan memperhatikan uraian diatas jelaslah bahwa pokok dalam manajemen sumberdaya manusia adalah adanya tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu, kemudian diusahakan untuk mencapainya. Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi bersangkutan. Dimana suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka digunakan tenaga orang lain. Dengan demikian, seorang manajer dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak bekerja sendiri, tetapi menggunakan tenaga orang lain atau bawahannya. Dan usaha seperti itu merupakan suatu proses sistematis dalam melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, maka menurut uraian di atas planning, organising, leading dan controlling merupakan fungsi dari pada manajemen sumberdaya manusia.

2.1.3. Beban Kerja

2.1.5.6. Definisi 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 (Tarwaka, 2011).

Nurdin (2011), mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggungjawab yang harus dilakukan dengan organisasi atau unit-unit

dalam dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*).

Artadi (2015) mengatakan beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaaan 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.

2.1.5.6. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dlakukan dalm berbagai prosedur, namun Muskamal (2010) telah mengelompokan secara gariss besar ada 3 kategori pengukuran beban kerja yaitu:

1. Pengukuran subjektif, adalah pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan peloporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunaakan skala penilaian (*ratting 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 bedasarkan 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) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performa, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaa, 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, kebingunan, dan frustasi.

2.1.5.6. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

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

1. Penataan/penyempurnan 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. Penyususnan standart beban kerja jabatan/kelembagaan,
6. Penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetepan eselonisasi jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Nurdin (2011) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkualifikasi 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.

2.1.5.6. Faktor-Fator Yang Mempengaruhi Beban Kerja

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 merupaka suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort.*
3. Perfomansi. Sebagian besar studi tantang beban kerja mempunyai perhatian dengan perfomansi yang akan dicapai.

2.1.5.6. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2021) yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai

   Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya.
2. 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.

3. Penggunaan waktu kerja

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

4. Standar pekerjaan

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

waktu tertentu

2.1.5.6. Dampak Negatif dari Kelebihan Beban Kerja

Menurut Sastra (2017) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Menurut (Achyana, 2016), beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah :

1. Kualitas Kerja Menurun

   Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan Pelanggan

   Keluhan pelangga timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang

yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan Tingkat Absensi

   Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan

2.1.4. Pengembangan Karir

2.1.4.1. Definisi Pengembangan karir

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

Pengembangan karier menurut Mondy & Judy (2010) pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan untuk memastikan bahwa oaring-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Sedangkan menurut Martoyo (2017) 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 Sudiro (2011). Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan bebrapan pendapat di atas maka 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.

2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Ramadhan (2016) 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 saransaran kepaada 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 bertumbuh

5. Kesempatan untuk bertumbuh

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

Menurut Sutrisno (2009) 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.

2.1.4.3. Tahap Pengembangan Karir

Tahapan pengembangan karir menurut Masram & Mu'ah (2017) yaitu

1. Fase awal, menekankan perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahuntahun awal pekerjaan.
2. Fase lanjutan, di mana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan.
3. Fase mempertahankan, pada fase ini individu mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihnya sebagai hasil pekerjaan di masa lalu. Individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun financial.
4. Fase pensiun, individu telah menyelesaikan satu karier, dan akan berpindah ke karier lain, dan individu memiliki kesempatan mengekspresikan aktualisasi diri.

2.1.4.4. Bentuk-bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir menurut Sugiharjo & Rustinah (2017) dapat dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. Pendidikan dan pelatih suatu kegiatan perusahan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengebangkan sikap, tingkah lalu, keterampiilan, dan dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

2. Promosi Suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.
3. Mutasi Bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Atau suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

2.1.4.5. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Adapun dimensi pengembangan karir menurut Gomez, et al (2017), yaitu :

1. Perencanaan karir (*career planning*), adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan yang didukung oleh departemen SDM untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir. Indikator perencanaan karir meliputi :
   a) Kesesuaian minat dengan pekerjaan
   b) Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan
   c) Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek
2. Manajemen karir (*career management*), adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengintegrasikan sumber daya manusia yakni memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawan guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan. Indikator manajemen karir meliputi :
   a) Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
   b) Menyebarkan informasi karir
   c) Publikasi lowongan pekerjaan

d) Pengalaman kerja

e) Pendidikan dan pelatihan

2.1.5. Kepuasan Kerja

2.1.5.1. Definisi kepuasan kerja

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2011). Pandangan atau persepsi individuindividu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksankan tugas dan fungsinya. Sedangkan menurut Jones (Akehurst *et al*., 2012) 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 (2014) menyatakan bahwa *the collection of feelingsand beliefs the people have about their current jobs*. (kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan (anggapan) yang dimiliki setiap individu tentang pekerjaanya saat ini).

Secara sederhana, *job satisfaction* dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi perkejaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaaanya 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 pekerjaanya. Jadi, seoarang 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*) (Yanti, 2017). 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.

2.1.5.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Sutrisno (2017) adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju.

   Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

   Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji

   Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang ynag diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

   Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan Sekaligus atasanya

   Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.

6. Faktor instrisik dari pekerjaan

   Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

   Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

   Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

   Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

    Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.5.3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.
2. Teori Perbedaaan Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karywana tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.
5. Teori Dua Faktor dari Herzberg Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian
6. Teori Pengharapan Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.1.5.6. Pengukuran Kepuasan Kerja

Mengukur kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017), 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 Bedasarkan Ekpresi 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 Kuisoner 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 Rivai (2011) adalah sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan

   Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.

2. Supervisi

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

3. 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.

4. Kesempatan untuk maju

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

5. Gaji dan keuntungan

   Dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.

6. Kepuasan kerja

   Kepuasan kerja akan didapat melalui rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang berikan dapat terlaksana dengan baik. Kepuasan kerja bisa diperoleh seseorang dengan dukungan kondisi

lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja serta fasilitas pendukung kerja yang memadai.

2.1.5.5. Manfaat Pengukuran Kepuasan Kerja

Adapun manfaat dari kepuasan kerja menurut Nurbahar (2015) yakni: Pimpinan memperoleh indikasi tentang tingkat kepuasan umumnya dalam perusahaan.

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

Menurut Sujati (2018) kepuasan kerja memberikan manfaat, yaitu:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagian hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi turnover
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Meningkatkan motivasi kerja

9. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

2.1.5.6. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja karyawan menurut Sujanti (2018) 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 kehadiranya (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 perkejaan 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 organisaasi 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 Alamsyah (2015) adalah sebagai berikut:

1. Gaji

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

2. Aspek organisasi

   Merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap kondisi organisasi. Hal ini dapat diukur dengan perasaan yang dimilki karyawan terhadap organisasi dan perllakkuan-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 perlaku rekan kerja yang menyenangkan dan komunikasi antar karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Irfani & Arum (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pos Indonesia	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS	Hasil penelitian yaitu 1) Terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia 2) Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia.
2.	Agnes (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Jakarta	Metode explanatory kuantitatif dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modelling (SEM).	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap turnover intention. 3) Terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. 4) Terdapat pengaruh

				positif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 5) Terdapat pengaruh negatif antara pengembangan karir terhadap turnover intention. 6) Terdapat pengaruh negatif antara pengembangan karir terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan. 7) Terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja karyawan.
3.	Tambengi *et.al* (2016)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut	Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Dhania (2015)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus)	Metode penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif dengan pengumpulan data melalui skala	1) Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical representatif di kota Kudus. 2) Begitu juga

				dengan hasil penelitian stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan. Jadi stres kerja tidak secara otomatis mempengaruhi kepuasan kerja Medical representatif di kota Kudus.

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Tarwaka (2011) menyatakan dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Menurut Wirawan (2015) kepuasan kerja adalah persepsi-persepsi dan sikap orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi positif dapat menimbulkan kepuasan kerja dan negatif dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tambeng *et.al* (2016) 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 menunjukan hubungan yang positif dan dengan uji Reliabilitas didapat hasil semua indicator reliabel antara beban kerja dengan kepuasan kerja reponden.

Menurut penelitian Tambengi *et al.,* (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja .

2.3.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasaan kerja seseorang tergantung mereka mersakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan keadilan atau ketidakadilan atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Dessler (2017) berpendapat bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Beberapa manfaat strategik yang mungkin diperoleh dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasan karyawan, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turnover yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan, hasil akhir yang lebih baik, dan kenyataan bahwa para karyawan yang puas akan menghasilkan para pelanggan yang puas (Mondy & Judy, 2012).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Faransyah (2020) mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang.

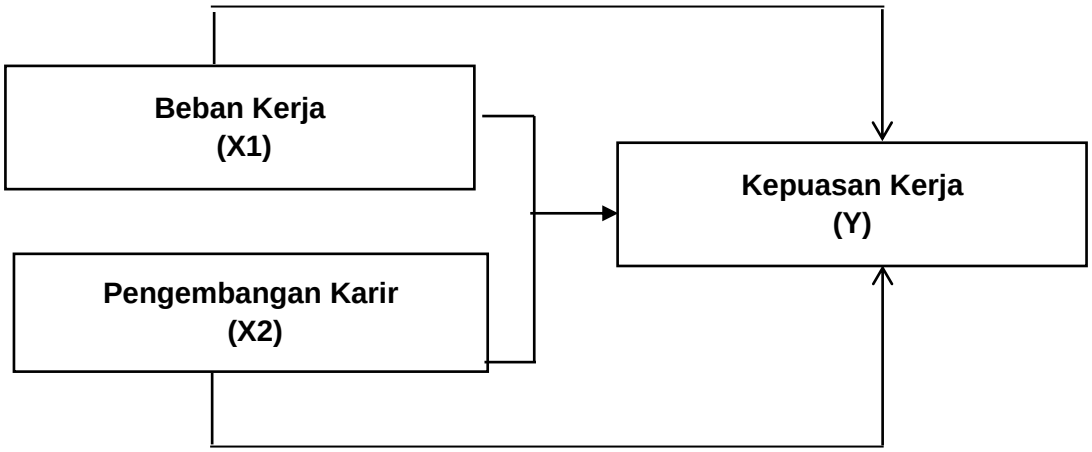
2.2.3. Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, Dari pemaparan diatas, setiap variabel memiliki andil terhadap

kepuasan kerja karyawan, setiap variabel memiliki daya tarik terhadap penentuan sikap yang akan diambil oleh karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tambeng *et al.,* (2016) 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 2.1. Kerangka Pkir

2.4. Hipotesis

. Berdasarkan kerangka pikir dan landasan teori di atas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2.4.1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Pangkep

2.4.2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Pangkep.

2.4.3. Terdapat pengaruh beban kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Astra Honda Motor Kabupaten Pangkep

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis data kuantitatif. Menurut Juliandi *et al*., (2015:85) analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang menggandung angka – angka atau numerik tertentu. Pada umumnya analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang menggandung data – data berupa angka – angka.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:36) penelitian assosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antar dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas (X) yaitu Beban Kerja dan pengembangan karir dan satu variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja. Masing-masing akan dilihat korelasi hubungan antar variabel apakah kuat,cukup, atau lemah dalam hubungan dan berpengaruh antar variabel.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Astra Honda Motor, yang terletak di Jl. Sultan Hasanuddin, Tumampua, Kec. Pangkajene, Kabupaten Pangkajene Dan

Kepulauan, Sulawesi Selatan 90614. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2022

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Riduwan (2014:160), populasi adalah keseluruhan subjek baik kuantitas maupun karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Populasi dalam penelitian seluruh karyawan PT. Astra Honda Motor Pangkep yang berjumlah 34 orang karyawan selain manajer.

3.3.2. Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Sugiyono (2017) Jumlah anggota yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sebesar 34 karyawan. Dalam penelitian ini Teknik sampling dilakukan menggunakan sensus atau sampling total adalah suatu teknik jika semua anggota populasi digunakan sampel (Sugiyono, 2017).

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk kuantitatif yaitu yang berbentuk angka. Sedangkan sumber data yang diteliti adalah sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner peneliti dengan narasumber atau respoden. Data yang diperoleh dari data primer ini diolah dan diinterpretasikan sehingga dapat ditarik

kesimpulan ada tidaknya pengaruh dari beban kerja dan pengembangan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor Pangkep. Adapun responden yang menjadi sumber data penelitian ini adalah seluruh karyawan Bintang Swalayan Ponorogo yang berjumlah 34 responden.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1. Kuisioner

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

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2017

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

1. Uji Validitas

Menurut Widayat (2004), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Pengukuran yang valid merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah terdapat item pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi product moment, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Banyak sampel

X = Item dari variabel yang diuji

Y = Jumlah skor semua item variabel yang diuji

Perhitungan ini akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk menemukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perhitungan ini juga perlu dikonsultasikan dengan tabel *r product moment* dengan kriteria penilaian uji validitas:

1) Apabila r hitung ≥ r tabel (pada taraf α 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
2) Apabila r hitung < r tabel (pada taraf α 5%) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Widayat (2014) menyatakan bahwa suatu pendekatan yang cukup popular untuk mengatasi persoalan ini adalah dengan menggunakan koefisien alpha. Nilai alpha berkisar antara 0 sampai 1. Tindakan pengukuran akan dikatakan reliabel jika paling tidak nilai alphanya 0,60. Formula Uji Reliabilitas:

$$\alpha = \left[\frac{N}{N - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 \text{ item}}{\sigma^2 \text{ total}} \right]$$

Dimana :

	α	= *Cronbach's alpha*
	N	= Banyaknya pertanyaan
	σ^2 item	= Vrience dengan pertanyaan
	σ^2 total	= Varience dari skor

3.6. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah satu data mengikuti distribusi normal atau tidak dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal (Wiratna, 2015).

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji suatu keadaan dimana variansi dan kesalahan penganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai absolut unstrandardized residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasil uji diatas level signifikan (r>0,05) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level di bawah signifikan (r < 0,05) berarti terjadi heteroskedastisitas (Wiratna, 2015)

3.6.2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendifinisikan hubungan matematis, membangun persamaan serta membuat ramalan, atau untuk memprediksi nilai output/dependen (Y) berdasarkan input/independen (X) (Syaiful, 2017)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dan bersama – sama antara motivasi dan pengetahuan terhadap minat berwirausaha. Analisis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + error$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X1 = Beban kerja

X2= Pngembangan Karir

a : konstanta

b : Koefisien motivasi

c : Koefisien pengetahuan (Dantes, 2012)

3.6.3. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran langsung dari kemampuan suatu regresi untuk menjelaskan hubungan antar variabel. R^2 mengukur persentase varian pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Lin, 2007). Kegunaan koefisien determinasi antara lain: pertama, sebagai ukuran ketetapan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data hasil kousiner. Makin besar nilai R^2 semakin bagus garis regresi yang terbentuk. Sebaliknya makin kecil nilai R^2 makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil kousiner. Kedua, mengukur besar persentase dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Sugiarto,2006). Kreteria pengujian adalah sebagai berikut: Apabila R^2 mendekati 0, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila R^2 mendekati 1, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

3.6.4. Uji Hipotesis

1) Uji F

Uji F juka dikenal dengan istilah anova (analysis of variance), yang tergolong analisis komparatif yamg terdiri dari dua variabel atau lebih yaitu :

H_a diterima, jika Fhitung > Ftabel. Jika H_a diterima artinya signifikan. H_0 diterima, jika Fhitung < Ftabel. Jika H_0 diterima artinya tidak signifikan (Dantes, 2012). Tujuan dilakukan pengujian hipotesis terhadap metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, pengujian menggunakan tingkat signifkansi 0,05.

2) Uji t

Analisis perbandingan satu variabel bebs dikenal dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui perbedaan variabel yang dihipotesiskan yaitu seperti : H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika *sig* < *α* (0,05). Sedangkan H_0 diterima jika $t_{hitun} < t_{tabel}$ dan jika *sig* > *α* (0,05). H_a bersifat positif, sedangkan H_0 bersifat negatif. Langkah – langkah uji t sebagai berikut : (Santoso, 2015)

a) Merumuskan Hipotesis

b) Menentukan t_{hitung} dan signifikansi

c) Menentukan t_{tabel}

T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic pada signifikansi 0,05/2 = 0,025 dengan derajat kebebasan df = n – 2 (n = jumlah responden).

d) Kriteria Pengujian

Jika – $t_{tabel} > t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga H_0 diterima. Jika – $T_{hitung} < - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak.

e) Berdasar Signifikan

Jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima. Jika signifikansi < 0,S05 maka H_0 ditolak.

f) Membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung}

Tujuan membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} adalah untuk mengetahui H0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

g) Membuat Keputusan

Tujuan dari pembuatan keputusan adalah untuk mengetahui hipotesis mana yang terpilih H_0 atau H_a.

3.7. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2013). Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini, yaitu beban kerja dan pengembangan karir kepuasan kerja karyawan dengan rincian indikator sebagai berikut:

Tabel 3.2 Defenisi Variabel

No.	Variabel	Konsep	Indikator
1.	**Beban Kerja (X1)**	Beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu yang ditentukan	1. Terget yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar kerja
2.	**Pengembangan Karir (X2)**	Pengembangan karier adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seseorang pekerja yang dapat membuka kesempatan untuk mencapai suatu rencana karier selama masa bekerja	1. Prestasi kerja 2. Kesetian organisasional 3. Mentor atau sponsor 4. Kesempatan-kesempatan yang tumbuh 5. Dukungan manejemen
3.	**Kepuasan kerja 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	1. Gaji 2. Aspek organisasi 3. Perilakuan atasan 4. Kondisi pekerjaan 5. Perilaku rekan kerja

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan

PT. Astra Internasional-Honda Sales Operation (HSO) cabang Pangkep beralamat Jl. Sultan Hasanuddin, Tumampua, Kec. Pangkajene, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Sulawesi Selatan 90614, didirikan kepada tanggal 18 Juli 1999 dan bertugas menjadi dealer di daerah Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, dan Ambon membawahi 21 sales office dan 54 dealer di wilayah Sulawesi Selatan, Barat, Tenggaran dan Ambon. Kegiatan utama perusahaan ini adalah sebagai distributor sepeda motor merk Honda, sekaligus melakukan penjualan spare parts dan service khusus sepeda motor Honda.

Sebelum PT. Astra International hadir di Pangkep, distributor sepeda motor Honda dipercayakan kepada PT. Marannu Abadi yang berlokasi di Jalan Veteran No. 164 Makassar. Setelah kehadiran perusahaan ini, maka PT. Marannu Abadi berubah status menjadi dealer yang berkedudukan di bawah PT. Astra International – HSO.

Pada saat sekarang ini pemakaian sepeda motor sudah merupakan hal yang umum. Banyaknya persaingan yang terjadi pada dunia usaha sekarang ini memacu berbagai perusahaan untuk lebih meningkatkan mutu maupun pelayanan kepada para pelanggannya. Demikian pula yang terjadi pada PT. Astra International – HSO sebagai distributor sepeda motor Honda, tak ketinggalan dalam berbenah diri guna memuaskan para pelanggannya. Salah

satunya yaitu menyediakan bengkel-bengkel resmi yang tersebar di berbagai wilayah. Sebutan untuk bengkel resmi Honda adalah AHASS (Astra Honda Authorized Service Station). Selain itu PT. Astra International – HSO juga menyediakan suku cadang asli Honda.

Tidak semua dealer yang dibawahi oleh PT. Astra International mempunyai fasilitas penjualan, Service dan Spare Part. Untuk memudahkan dalam mengetahui status kedealeran maka di setiap tempat dealer dicatumkan kode yaitu :

1) H 1 untuk bagian penjualan sepeda motor
2) H 2 untuk bagian service
3) H 3 untuk bagian penjualan spare part

Mungkin saja ada dealer yang merangkap sekaligus sebagai H1 dan H2, yaitu melakukan penjualan sepeda motor dan memiliki fasilitas service. Tetapi ada juga dealer yang Cuma bertindak sebagai H1 saja, dan adapula dealer yang Cuma bertindak sebagai H2 saja. PT. Astra International – HSO cabang Makassar bertindak sekaligus sebagai H123 yaitu sebagai tempat penjualan sepeda motor Honda, melakukan service dan penjualan spare parts khusus sepeda motor Honda.

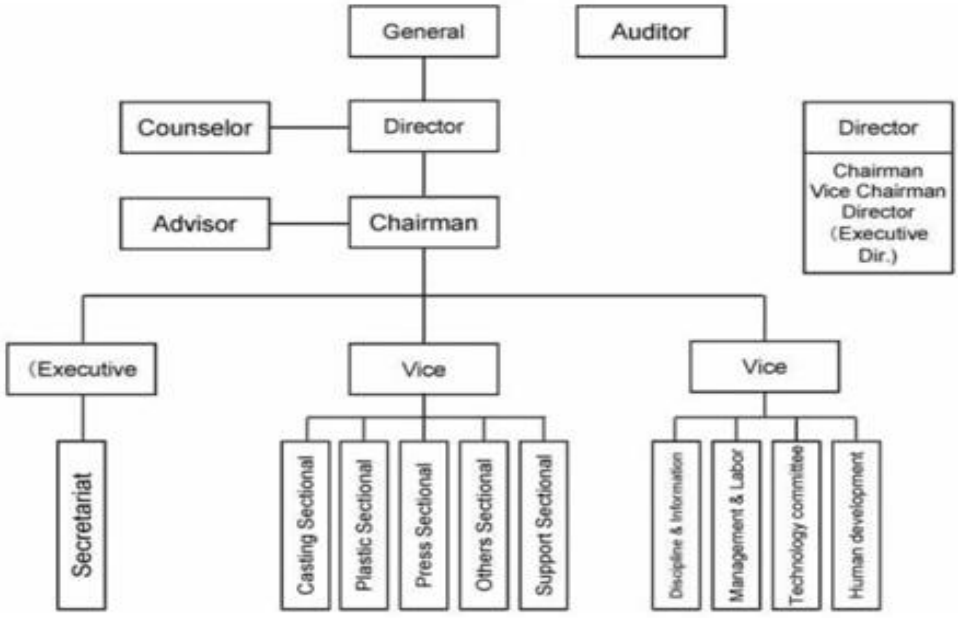
4.1.2. Struktur Organisasi

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, salah satu syarat yang harus diperhatikan adalah struktur organisasi yang baik dan tersusun rapi guna melancarkan tugas operasional perusahaan.

Dengan demikian, kejelasan struktur organisasi berarti memperjelas Job Specification setiap bagian atau setiap karyawan yang dapat membantu mereka agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabannya dengan baik. Oleh

karena itu dapatlah dikatakan bahwa struktur organisasi merupakan suatu proses mengindentifikasi dan mengelompokkan pekerjaan untuk dilaksanakan, menentukan hubungan-hubungan untuk memungkinkan orang mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Maka untuk merealisasikan tujuan tersebut dalam suatu organisasi, perlu disusun lebih dahulu suatu struktur organisasi.

Struktur organisasi pada PT. Astra International – HSO cabang Pangkep, mengikuti prinsip organisasi line dan staft dimana setiap departemen dari struktur organisasi yang ada bertanggung jawab pada Region Head. Dari skema struktur organisasi yang terlampir, dapat diuraikan secara singkat mengenai peranan dan tugas masing-masing bagian dalam organisasi. PT. Astra International – HSO cabang Pangkep. Adapun struktur organisasi dari PT. Astra International – HSO adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT.Astra Motor Honda

4.2. Hasil Pembahasan

4.2.1. Karakteristik Responden

Berikut ini akan dbahas data yang telah dikumpulkan dari responden dalam penelitan sehingga dapat diketahui bagaimana beban kerja dan pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Data yang diperoleh dari kuesioner ini kemudian dikelompokan berdasarakan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Selanjutnya dibuat kedalam satu tabel, data yang telah disusun dalam tabel tersebut kemudian dianalisis yang yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Umur

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase %
<20 tahun	4	12
21-30 tahun	25	74
31-40	4	12
41-50	1	3
Total	**34**	**100**

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1, diatas menunjukkan bahwa responden dengan usia < 20 tahun sebnayak 4 orang dengan persentase 12%, umur 21-30 tahub sebanyak 25 orang dengan persentase 74%, responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 4 oramg dengan persentase 12%, dan responden yang berumur

41-50 tahun sebanyak 1 orang dengan peresentase memiliki umur berkisar 21-30 tahun. Karena lebih mengerti/memahi dalam pekerjaan masing-masing.

2. Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	22	65
Wanita	12	35
Total	**34**	**100**

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2, diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak pria yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 65%, sedangkan responden wanita sebanyak 12 orang dengan persentase 35%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin pria. Karena di PT. Astra Motor Honda kebanyakan kerja diluar lapangan.

3. Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMA/SMK	5	15
Diploma 3	9	26
S1 (Strata Satu	19	56
S2 (Strata Dua)	1	3
Total	**34**	**100**

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4.3, diatas menunjukan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 15%. Kemudian diploma 3 berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 26%. Sedangkan untuk S1 (Strata Satu) sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 56%. Dan S2 (Strata Dua) sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3%. Hal menunjukan bahwa pada PT. Astra Motor Honda lebih banyak memperkerjakan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat S1 yaitu 19 responden atau sebanyak 56%.

4. Masa kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden berdasarkan masa kerja. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0-2 tahun	3	9%
2-5 tahun	18	53%
5-10 tahun	10	29%
10-15 tahun	3	9%
Total	**34**	**100%**

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarakan masa kerja pada tabel 4.4, diatas menunjukan bahwa masa kerja responden <2 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 9%, sedangkan 2-5 tahun sebnayak 18 orang dengan persentase 53%, dan 5-10 tahun sebanyak 10 orang dengan pesentase 29% dan untuk responden 10-15 tahun 3 orang dengan pesentase 9 %. Hal ini menujukkan masa kerj aresponden masih terbilang rendah.

4.2.2. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1. Uji Validitas

Dalam pengukuran ini sampel uji validitas diambil sebanyak 34 responden dan diolah dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid.
b. Jika r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan tersebut, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nillai r_{tabel} 5 %	Keputusan
X1.1	0.811	0.339	Valid
X1.2	0.865	0.339	Valid
X1.3	0.812	0.339	Valid
X1.4	0.701	0.339	Valid
X1.5	0.553	0.339	Valid
X1.6	0.811	0.339	Valid
X1.7	0.865	0.339	Valid
X1.8	0.812	0.339	Valid
X1.9	0.701	0.339	Valid
X1.10	0.553	0.339	Valid

Sumber: Hasil pengelolahan dengan bantuan *Sofware SPSS* 20.

Berdasarkan tabel 4.5, di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada indikator beban kerja memperoleh nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel},

sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh beban kerja daan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.6 Hasil Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nillai r_{tabel} 5 %)	Keputusan
X2.1	0.809	0.339	Valid
X2.2	0.777	0.339	Valid
X2.3	0.761	0.339	Valid
X2.4	0.915	0.339	Valid
X2.5	0.934	0.339	Valid
X2.6	0.809	0.339	Valid
X2.7	0.777	0.339	Valid
X2.8	0.761	0.339	Valid
X2.9	0.015	0.339	Valid
X2.10	0.934	0.339	Valid

Sumber: Hasil pengelolahan dengan bantuan *Sofware SPSS* 20.

Berdasarkan tabel 4.6, di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada indikator pengembangan karir memperoleh nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel}, sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh beban kerja daan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.7 Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nillai r_{tabel} 5 %	Keputusan
Y.1	0.347	0.339	Valid
Y.2	0.789	0.339	Valid
Y.3	0.746	0.339	Valid
Y.4	0.708	0.339	Valid
Y.5	0.740	0.339	Valid
Y.6	0.347	0.339	Valid
Y.7	0.789	0.339	Valid
Y.8	0.746	0.339	Valid
Y.9	0.708	0.339	Valid
Y.10	0.740	0.339	Valid

Sumber: Hasil pengelolahan dengan bantuan *Sofware SPSS* 20.

Berdasarkan tabel 4.7, di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan pada indikator beban kerja memperoleh nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel}, sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh beban kerja daan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

4.2.2.2. Uji Reliabilitas

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *crobach' s alpha* (α) > 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya *crobach' s alpha* (α) < 60 % (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	*crobach' s alpha* (α)	*Cross Of Value*	Keputusan
Beban Kerja (X1)	0.914	0.60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.953	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.870	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil pengelolahan dengan bantuan *Sofware SPSS* 20.

Berdasarkan pada tabel 4.8, di atas dapat diketahui bahwa besarnya *crobach' s alpha* untuk beban kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa selurruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel berarti instrumen yang dimiliki dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

4.2.3. Analisis Data

4.2.3.1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dibuat untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penekklitian. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak beerdistribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov* pada SPSS Statistik 20. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25508555
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.086
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161[c]

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil pengelolahan dengan bantuan *Sofware SPSS* 20.

Berdasarkan hasil tabel 4.9, di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar yaitu 0,161 lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat disimpulkan bahwa signifikansi residualnya berdistribusi normal. Sehingga model regresi di atas memenuhi asumsi normalitass atau dapat dikatakan memiliki distribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik pada penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dengan SPSS 20. Uji ini pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan pada uji heterokedastisitas yakni:

1) Jika nilai signifikansi > α = 0.05 kesimpulannya adalah tidak terjadi heterokedastisitas.
2) Jika nilai signifikansi < α = 0.05 kesimpulannya adalah terjadi heterokedastisitas.

Berikut ini adalah uji heterokedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan *Statistik* SPSS 20.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.277	3.848		.592	.558
Beban Kerja	.042	.089	.090	.468	.643
Pengembangan Karir	-.040	.060	-.129	-.671	.507

a. Dependent Variable: Abs_Ress

Sumber: Hasil pengelolahan dengan bantuan *Sofware SPSS* 20.

Berdasarkan hasil tabel 4.10, di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai sinifikansi pada variabel beban kerja 0,643 dan variabel pengembangan karir sebesar 0,507. Nilai signifikasi untuk kedua variabel bebas tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,05 (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga analisis regresi berganda digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebaga I berikut :

$$Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + error$$

Adapun hasil uji regresi linier berganda menggunakan SPSS 20, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.565	6.203		2.671	.012
	Beban Kerja	.338	.144	.343	2.344	.026
	Pengembangan Karir	.292	.097	.442	3.014	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengelolahan dengan bantuan *Sofware SPSS* 20.

Berdasarkan pada pada tabel 4.11, di atas hasil regeresi berganda yang diteliti pada beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dapat dibuat model regresi sebagai berikut:

$$Y= 16{,}565 + 0{,}338X1 + 0{,}292X2 + e$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi berganda di atas menunjukkan bahwa:

a. Hasil perhitungan koefisien konstanta sebesar 16,565 artinya apabila beban kerja dan pengembangan karir nilainya tetap maka keputusan kepuasan

kerja karyawan PT. Astra Honda Motor di Kabupaten Pangkep sebesar 16,565

b. Hasil perhitungan nilai koefisien variabel beban kerja sebesar 0,338 artinya apabila beban kerja meningkat sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap

c. Hasil perrhitungan nilai koefisien variabel pengembangan karir sebesar 0,292 artinya apabila pengembangan karir meningkat sebesar 0,292 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

4.2.5. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel babas yang terdiri dari atas variabel beban kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y). Apabila R^2 mendekati 0, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila R^2 mendekati 1, maka terdapat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652[a]	.425	.388	3.35845

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber : Hasil pengelolahan dengan bantuan *Sofware SPSS* 20

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,652. Hal ini menujukkan bahwa hubungan variabel antara beban kerja (X1) dan

pengembangan karir (X2) tidak mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) tergolong sedang, karena nilai R yang dihasilkan tidak mendekati angka satu (1), sedangkan nilai R *Square* yang *yang* diperoleh sebesar 0,425 memiliki arti bahawa X1 (beban kerja) dan X2 (pengembangan karir) tidak berpengaruh bersama-sama terhadap Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 42,5% sedangka 58,5% dipengaruhi faktor lain.

4.2.6. Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.6.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel bebas yang terdiri atas variabel beban kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap variabel kepuasan kerj (Y). Berikut ni hasil uji t yang dihasilkan pada penelitian ini:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.565	6.203		2.671	.012
	Beban Kerja	.338	.144	.343	2.344	.002
	Pengembangan Karir	.292	.097	.442	3.014	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil pengelolahan dengan bantuan *Sofware SPSS* 20

Bderdasarkan dari tabel 4.13, di atas diketahui bahwa pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,344 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,039 sehingga t_{hitung} 2,344 > t_{tabel} 2,039 dan signifikan

0,002< 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan variabel pengembangan karir diperoleh t_{hitung} sebesar 3,014 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,039 sehingga t_{hitung} 3,014 > t_{tabel} 2, 039 dan signifikan 0,004 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

4.2.6.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui secara bersama sama pengaruh variabel bebas yang terdiri atas variabel beban kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berikut ini hasil kesesuaian uji F ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.409	2	7.705	1.383	.266[b]
	Residual	172.641	31	5.569		
	Total	188.050	33			

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

b. Depenent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengelolahan dengan bantuan *Sofware SPSS* 20.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14, dapat dijelaskan bahwa pengujian secara simultan menujukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1,383 dengan nilai signifikansi 0,266. Sedangkan untuk F_{tabel} dikolom 2 lajur df (N-2) = 34-2 = 32 diperoleh nilai 3, 29. Maka F_{hitung} < F_{tabel} (11,473 > 3,29), sehingga secara bersama-sama beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

4.2.7. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis dengan bantuan *sofware* SPSS 20. Menunjukkan bahwa variabel beban kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,344 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,039 sehingga t_{hitung} 2,344 > t_{tabel} 2, 039 dan signifikan 0,02 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Astra Honda Motor di Kabupaten Pangkep.

Hal ini sesuai dengan Permendagri 12 Tahun 2018, yang menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume beban kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan timbul kelelahan yang berlebbihan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntunan pekerjaan maka akan timbul rasa bosan. Beban kerja karyawan dapat dikategorikan menjadi tiga kondisi yaitu: beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa, karyawan akan senang dan puas dengan pekrjaanya apabila beban kerja yang diterima tidak begitu berat sesuai dengan apa yang karyawan terima. Semakin perusahan memberikan beban kerja sesuai standar dengan kemampuan karyawan maka karyawan juga akan semakin giat dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan hasilnya juga memuaskan serta kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu pemberian beban kerja kepada karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung Anggraini (2019) yang

menemukan behwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Sedangkan variabel pengembangan karir diperoleh t_{hitung} sebesar 3,014 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,039 sehingga t_{hitung} 3,014 > t_{tabel} 2, 039 dan signifikan 0,004 < 0,05. Sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat terlihat tahapan-tahapan yang dilakukan oleh pihak PT. Astra Honda Motor di Kabupaten Pangkep sepenuhnya dilakukan dengan baik.

Pengembangan karir menurut Sujipto dalam (Sutrisno,2009), pengembangan karir berkaitan mengelola secara teratur dan struktur jalur karir sehingga jabaan atau posisi bisa di tempati dari tingkat rendah sampai tingkat atass dalam struktur tersebut. Sedangkan menurut Bahri dan Nisa (2017), pengertian pengembangan karir dalam artian lain yaitu suatu kereampilan, perilaku dan memperoleh pengetahuan agar bisa menghadapi tuntuan pelangga dan sekaligus clien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita (2015), Tilaar *et al* (2014), dan Bororoh (2013), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,383 dengan nilai

signifikansi 0,266. Sedangkan untuk F_{tabel} dikolom 2 lajur df (N-2) = 34-2 = 32 diperoleh nilai 3, 29. Maka $F_{hitung} < F_{tabel}$ (11,473 > 3,29), sehingga secara bersama-sama beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun tidak bisa dipungkiri bahwa beban kerja dan pengembangan karir merupakan elemen penting yang memperngaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian dan teori di atas diketahui bahwa beban kerja dan pengembangan kair berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. Astra Honda Motor di Kabupaten Pangkep.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan mengenai variabel beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positi dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra Honda Motor di Kabupaten Pangkep sepenuhnya dilakukan dengan baik.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra Honda Motor di Kabupaten Pangkep sepenuhnya dilakukan dengan baik
3. Beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Astra Honda Motor di Kabupaten Pangkep sepenuhnya dilakukan dengan baik.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hassil analisis data, hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan, saran yang bisa diberikan bagi PT. Astra Honda Motor di Kabupaten Pangkep dan bagi peneliti sebagi berikut:

1. Bagi PT. Astra Honda Motor di Kabupaten Pangkep, agar kepuasn kerja karyawan meningkat disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam hal pengembangan karir selama bekerja bisa mendapatkan

posisi terbaik sesuai dengan standar perusahaan. Untuk membuat karyawan merasa puas dalam hal beban kerja perusahaan disarankan untuk memberikan pekrjaan sesuai standar kemampuan karyawan, agar karyawan tidak merasa kelelahan atau bosan dengan pekerjaan mereka.

2. Bagi peneliti, selanjutnya disarankan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian yang diteliti dan juga menggunakan metode-metode lainnya, sehingga permasalahan khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja di PT. Astra Honda Motor di Kabupaten Pangkep dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Achyana Muthya. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jurnal Jom FISIP*. 3 (2).

Agnes Septiyana. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan PT. Bank Panik Tbk Jakarta. *Skripsi.* Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Akehurst, G., Afonso, C. and Martins Gonçalves, H. (2012). Re-examining Green Purchase Behaviour And The Green Consumer Profile: New Evidences. *Jurnal Management Decision*, 50 (5). Hal. 972-988.

Alamsyah Indra M. (2015). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewah Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Anita Permata Sari. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan AJB Buniputera. 1912 Wilaya Semarang Metro. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 04 No 1.

Artadi, Furqon F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

As' ad. Moh. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta:Galia Indonesia:

Bahri Syaiful dan Nisa Yuni Chairatun. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manejemen dan Bisnis*. Vol 8 No 1. Hal 23-31.

Baroroh Atik, (2013). Pengaruh Karir dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Dinamika Manajemen.* Vol 1 No 2

Dantes Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Andi.

Darmawan, Aprianto (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Skripsi*. Bangkulu:Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Bengkulu.

Dessler Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat

Dhania Rama D. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikkologi Universitas Muria Kudus.*1(1). Hal 15-23.

Dhania, DR (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Skripsi*. Kudus: Universitas Muria Kudus.

Faransyah Iqbal M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen.* 3 (2). Hal 113-121.

George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior.* Pearson Education. Inc, New Jersey.

Gomes Cardosos F (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R.L. (2017) *Managing Human Resources*., 7th Edition. USA: Pearson Education.

Handoko Hani. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hariyati,M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT. Dijitoe Indonesia Tabbaco Surakarta. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Irfani Amiruddin dan Arum Puji K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia. *Jurnal Prosiding Manajemen.* 7(2). Hal 19-29.

Janie, Dyah Nirmala Arum. (2012) *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.

Malayu Hasimbuan, S.P. (2002). Manejemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Mangkunegara A.A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manulang. M. (2000). *Manejemen Personalia.* Jakarta: Balai Pustaka

Martoyo Susilo. (2017). *Manejemen Sumber Daya Manusia*.Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta; BPFE.

Masram dan Mu'ah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mondy Wayne R. dan Judy Bandy M. (2012). *Huma Resource Management Twelfth Edition*. England: Pearson Education Limited.

Muskamal (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. PKP2A II LAN Makassar: KKSDA.

Nawawi Handar. (2001). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.

Nitisemito. Alex. S. (1998). *Manajemen Personalia*. Edsi 1. Jakarta: Ghalai Indonesia.

Nurbahar R. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. *Skripsi. Yogyakarta:* Universitas Negeri Yogyakarta.

Nurdin Zain Ikhas. (2011). Pengaruh Beban Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung. *Thesis*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.

Lin, Blocher Chen Cokinks.(2017). *Cost Management (Manajemen Biaya Penekanan Strategi)*. Jakarta: Salembang Empat.

Peraturan Menteri Dalam Negeri (2008). Tentang Analisis Beban Kerja No 12 Tahun 2008.

Purwaningsih dan Sugiyanto. (2017). Analisis Beban Kerja Mental Dosen Teknik Industri Undip dengan Metode Subjective Workload Assessment Technique (SWAT), *Jurnal JATI Undip*, 2(2). Hal. 28-39.

Putra Pratama A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manejemen.* 7(1). Hal. 1-13.

Ramadhan Muhammad (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Caturbina Guna Persada. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 4(1). Hal. 84-108.

Riduwan. (2014). *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rivai Veitzhal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, P. Stephen. (2011). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Santoso Slamet (2015). *Penelitian Kuantitaif Metode dan Langkah Pengolahan Data*. Ponorogo : Umpo Press.

Sastra Boy A. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekom.* 4(1).

Sicca. (2020). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis, Hal 154.

Sugiarto, Dergibson Siagian. (2006). *Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakrata; PT Gramedia Pustaka Utama.

Sudiro Ahmad. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang Universitas Brawijaya Press.

Sugiharjo dan Rustinah. (2017). Pengaruh Perencanaan karir, Pengembangan Karir Karyawan Jambuluwuk Puncak Resort. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 3 (3). Hal. 444-454.

Sugiyono, (2013). Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

…….(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sujati Gathut G.Y. (2018). Kepuasan Kerja: Arti Penring, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, dan Implikasinya bagi Organisasi. *Skripsi.* Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Sutrisno Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Syaiful Bahri. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Bandung: Alfabeta.

Tambengin F.S.K, Kojo C, dan Rumokoy S.F. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut. *Jurnal EMBA.* 4(4). Hal. 1088-1097.

Tarwaka. (2011). *Beban Kerja (Worldload).* Surakarta: Harapan Press.

Tilaar Ricky, Peggy Adeline Mekel, dan Rita N. (2014). Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Jurnal EMBA*. Vol 2 No 3.

Wahyuni Dwi. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra Internasional, Tbk Daihatsu Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 8(1). Hal 1-10.

Wardani dan Sari. (2015). *Pengolahan dan Analisis Data Statistika dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.

Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi SoftwareSPSS).* Malang : UMM Press.

Wiratna Sujarweni. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

Yanti Devi R. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Kesehatan KCU Medan. *Skipsi.* Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

L A M P I R A N

Lampiran 1.1 Kuisioner Penelitian

Kuisioner Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Astra Honda Motor Pangkep

Responden yang terhormat, saya Muhammad Amirullah Mahasiswa Strata Satu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros sangat mengharapkan kerjasamanya untuk mengisi kuesioner ini dengan benar. Kuesioner ini hanya digunakan untuk penyelesaian data dan penelitian serta karya ilmiah semata. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Kuisioner ini semata- mata untuk keperluan akademis penelitian
2. Berilah tanda cheklist (√) pada profil responden
3. Baca dan jawablah semua pernyataan secara teliti
4. Berilah tanda cheklist (√) pada pilihan yang telah disediakan

B. Identitas Responden

1. Umur : …….
2. Jenis Kelamin : ……. L/P
3. Pendidikan : …….
4. Masa kerja : ……

C. Kriteria Penilaian

Berilah respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan persepsi saudara/i mengenai pernyataan tersebut. Skala respon adalah sebagai berikut :

Kreteria	Keterangan	Keterangan
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidakk Setuju	1

Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Target yang harus Dicapai						
1.	Jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
3.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
Kondisi Pekerjaan						
4.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya					
5.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6.	Saya menerima pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya					
Penggunaan Waktu Kerja						
7.	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
8.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat siibuk dengan pekerjaan saya					
Standar Pekerjaan						
9.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
10.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan					

Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
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					
Kesetiaan Organisasi onal						
3.	Saya mampu berusaha lebih keras untuk membuat peruahaan ini lebih baik					
4.	Saya sudah aktif dalam kegiatan sosial yang diselenggarakan perusahaan					
Mentor dan Sponsor (pembimbing dan sponsor)						
5.	Pelatihan yang dibutuhkan perusahaan membantu saya dalam mengukur sejauh mana kebutuhan karir karyawan					
6.	Saya merasa nyaman untuk tetap bekerja sebagai karyawan perusahaan di PT Astra Honda Motor Pangkep					
Kesempatan-Kesempatan yang Tumbuh						
7.	Saya diberikan kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk meningkatkan karir ke jenjang karier yang lebih tinggi lagi di perusahaan					
8.	Saya mengikuti program pendidikan khusus guna pengembangan karier saya					
Dukungan Manajemen						
9.	Pelatihan yang diberikan telah membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan					
10.	Saya mendapatkan dukungan dari pimpinan diperusahaan					

Kepuasan Kerja (Y)

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

Lampiran 1.2 Jawaban Kuisioner Variabel Beban Kerja (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	40
2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
6	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
8	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	40
9	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
11	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	40
12	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	40
13	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
17	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36
18	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
31	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	36
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Lampiran 1.3 Jawaban Kuisioner Variabel Pengembangan Karir (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
6	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	30
7	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
8	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
9	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
10	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
11	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
12	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	36
13	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
18	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	30
19	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
29	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
30	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	42
31	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	38
32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
33	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Lampiran 1.4 Jawaban Kuisioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	38
6	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	38
7	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	44
8	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	44
9	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
10	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	44
11	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	38
12	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
13	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	44
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
17	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
18	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	40
19	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	38
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
24	5	4	4	2	4	5	4	4	2	4	38
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
28	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	44
29	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	38
30	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	44
31	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
32	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42

Lampiran 1.5 Validasi Kuisioner Beban Kerja (X1)

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.657**	.603**	.465**	.350*	1.000**	.657**	.603**	.465**	.350*	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.043	.000	.000	.000	.006	.043	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.657**	1	.617**	.615**	.297	.657**	1.000**	.617**	.615**	.297	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.088	.000	.000	.000	.000	.088	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.603**	.617**	1	.394*	.362*	.603**	.617**	1.000**	.394*	.362*	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.021	.035	.000	.000	.000	.021	.035	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.465**	.615**	.394*	1	.155	.465**	.615**	.394*	1.000**	.155	.701**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.021		.381	.006	.000	.021	.000	.381	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.350*	.297	.362*	.155	1	.350*	.297	.362*	.155	1.000**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.043	.088	.035	.381		.043	.088	.035	.381	.000	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	1.000**	.657**	.603**	.465**	.350*	1	.657**	.603**	.465**	.350*	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.043		.000	.000	.006	.043	.000

	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	.657**	1.000**	.617**	.615**	.297	.657**	1	.617**	.615**	.297	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.088	.000		.000	.000	.088	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.8	Pearson Correlation	.603**	.617**	1.000**	.394*	.362*	.603**	.617**	1	.394*	.362*	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.021	.035	.000	.000		.021	.035	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.9	Pearson Correlation	.465**	.615**	.394*	1.000**	.155	.465**	.615**	.394*	1	.155	.701**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.021	.000	.381	.006	.000	.021		.381	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.10	Pearson Correlation	.350*	.297	.362*	.155	1.000**	.350*	.297	.362*	.155	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	.043	.088	.035	.381	.000	.043	.088	.035	.381		.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total_X1	Pearson Correlation	.811**	.865**	.812**	.701**	.553**	.811**	.865**	.812**	.701**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 1.6 Validasi Kuisioner Pengembangan Karir (X2)

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.515**	.488**	.663**	.769**	1.000**	.515**	.488**	.663**	.769**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.002	.003	.000	.000	.000	.002	.003	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.515**	1	.518**	.597**	.605**	.515**	1.000**	.518**	.597**	.605**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.000	.000	.002	.000	.002	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.488**	.518**	1	.635**	.597**	.488**	.518**	1.000**	.635**	.597**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002		.000	.000	.003	.002	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.663**	.597**	.635**	1	.929**	.663**	.597**	.635**	1.000**	.929**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.769**	.605**	.597**	.929**	1	.769**	.605**	.597**	.929**	1.000**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	1.000**	.515**	.488**	.663**	.769**	1	.515**	.488**	.663**	.769**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.003	.000	.000		.002	.003	.000	.000	.000

	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.7	Pearson Correlation	.515**	1.000**	.518**	.597**	.605**	.515**	1	.518**	.597**	.605**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.000	.000	.002		.002	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.8	Pearson Correlation	.488**	.518**	1.000**	.635**	.597**	.488**	.518**	1	.635**	.597**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.000	.000	.003	.002		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.9	Pearson Correlation	.663**	.597**	.635**	1.000**	.929**	.663**	.597**	.635**	1	.929**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.10	Pearson Correlation	.769**	.605**	.597**	.929**	1.000**	.769**	.605**	.597**	.929**	1	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total_X2	Pearson Correlation	.809**	.777**	.761**	.915**	.934**	.809**	.777**	.761**	.915**	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

Lampiran 1.7 Validasi Kuisioner Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.114	.437**	.203	-.010	1.000**	.114	.437**	.203	-.010	.347
	Sig. (2-tailed)		.520	.010	.250	.956	.000	.520	.010	.250	.956	.009
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.2	Pearson Correlation	.114	1	.367*	.271	.656**	.114	1.000**	.367*	.271	.656**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.520		.033	.121	.000	.520	.000	.033	.121	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.3	Pearson Correlation	.437**	.367*	1	.693**	.246	.437**	.367*	1.000**	.693**	.246	.746**
	Sig. (2-tailed)	.010	.033		.000	.160	.010	.033	.000	.000	.160	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.4	Pearson Correlation	.203	.271	.693**	1	.273	.203	.271	.693**	1.000**	.273	.708**
	Sig. (2-tailed)	.250	.121	.000		.118	.250	.121	.000	.000	.118	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.5	Pearson Correlation	-.010	.656**	.246	.273	1	-.010	.656**	.246	.273	1.000**	.740**

	Sig. (2-tailed)	.956	.000	.160	.118		.956	.000	.160	.118	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.6	Pearson Correlation	1.000**	.114	.437**	.203	-.010	1	.114	.437**	.203	-.010	.347*8
	Sig. (2-tailed)	.000	.520	.010	.250	.956		.520	.010	.250	.956	.009
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.7	Pearson Correlation	.114	1.000**	.367*	.271	.656**	.114	1	.367*	.271	.656**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.520	.000	.033	.121	.000	.520		.033	.121	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.8	Pearson Correlation	.437**	.367*	1.000**	.693**	.246	.437**	.367*	1	.693**	.246	.746**
	Sig. (2-tailed)	.010	.033	.000	.000	.160	.010	.033		.000	.160	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.9	Pearson Correlation	.203	.271	.693**	1.000**	.273	.203	.271	.693**	1	.273	.708**
	Sig. (2-tailed)	.250	.121	.000	.000	.118	.250	.121	.000		.118	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.10	Pearson Correlation	-.010	.656**	.246	.273	1.000**	-.010	.656**	.246	.273	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.956	.000	.160	.118	.000	.956	.000	.160	.118		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Total_Y	Pearson Correlation	.327	.789**	.746**	.708**	.740**	.327	.789**	.746**	.708**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.059	.000	.000	.000	.000	.059	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 1.8 Analisis Data SPSS 20

Uji Reabilitas

Variabel Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Variabel Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	10

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25508555
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.086
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.161[c]

b. Test distribution is Normal.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.277	3.848		.592	.558
	Beban Kerja	.042	.089	.090	.468	.643
	Pengembangan Karir	-.040	.060	-.129	-.671	.507

a. Dependent Variable: Abs_Ress

Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.565	6.203		2.671	.012
	Beban Kerja	.338	.144	.343	2.344	.026
	Pengembangan Karir	.292	.097	.442	3.014	.005

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Koefisien Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652[a]	.425	.388	3.35845

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Beban Kerja (X1)

Uji F

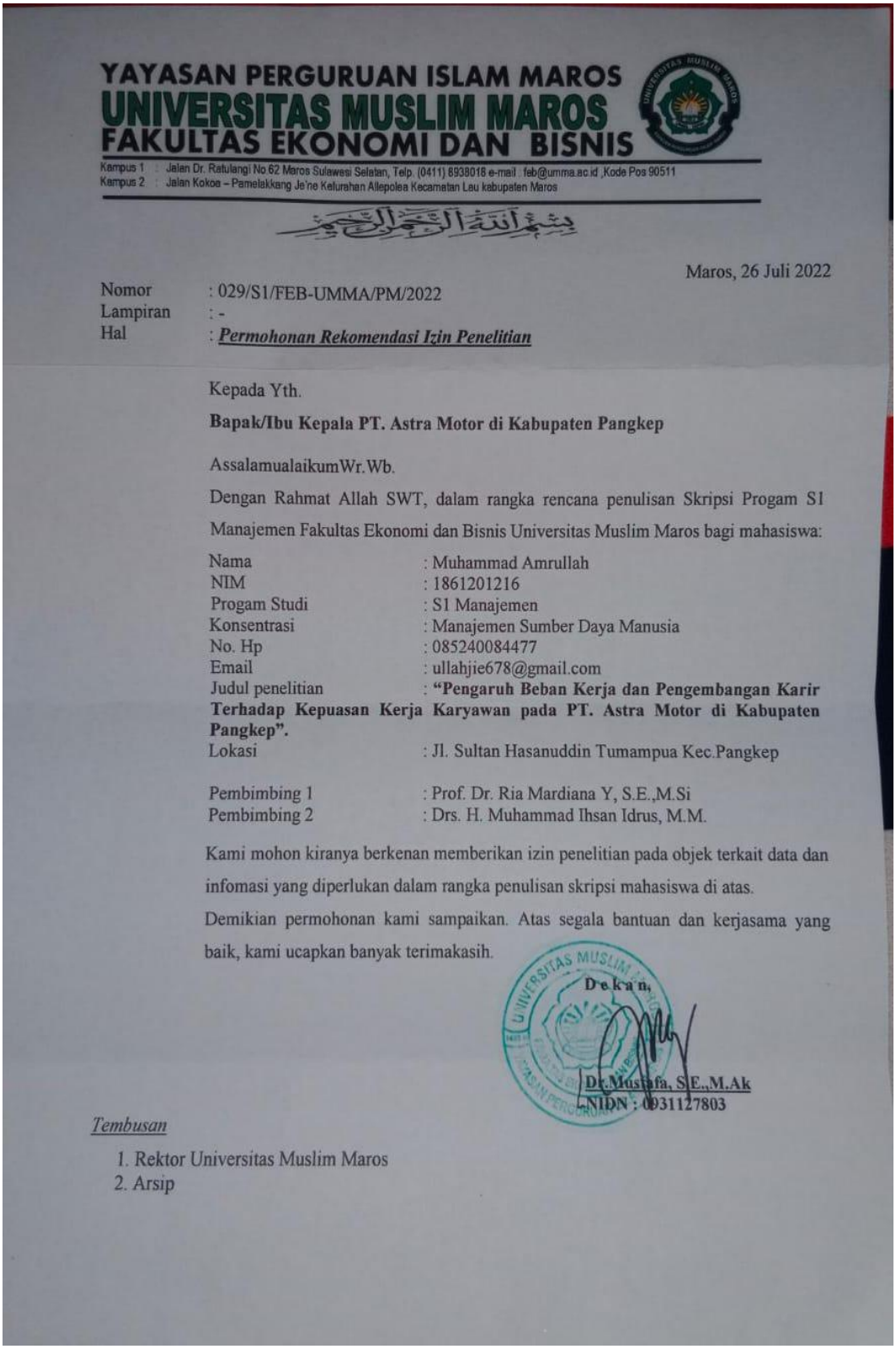
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.409	2	7.705	1.383	.266[b]
	Residual	172.641	31	5.569		
	Total	188.050	33			

c. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir , Beban Kerja

d. Depenent Variabel : Kepuasan Kerja

Lampiran 1.8 Surat Penelitian



YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No 62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018 e-mail : feb@umma.ac.id ,Kode Pos 90511
Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau kabupaten Maros

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Maros, 26 Juli 2022

Nomor : 029/S1/FEB-UMMA/PM/2022
Lampiran : -
Hal : ***Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian***

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Kepala PT. Astra Motor di Kabupaten Pangkep

AssalamualaikumWr.Wb.

Dengan Rahmat Allah SWT, dalam rangka rencana penulisan Skripsi Progam S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros bagi mahasiswa:

Nama	: Muhammad Amrullah
NIM	: 1861201216
Progam Studi	: S1 Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
No. Hp	: 085240084477
Email	: ullahjie678@gmail.com
Judul penelitian	: **"Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Astra Motor di Kabupaten Pangkep".**
Lokasi	: Jl. Sultan Hasanuddin Tumampua Kec.Pangkep
Pembimbing 1	: Prof. Dr. Ria Mardiana Y, S.E.,M.Si
Pembimbing 2	: Drs. H. Muhammad Ihsan Idrus, M.M.

Kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian pada objek terkait data dan infomasi yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa di atas.

Demikian permohonan kami sampaikan. Atas segala bantuan dan kerjasama yang baik, kami ucapkan banyak terimakasih.

Dekan,

Dr.Mustafa, S.E.,M.Ak
NIDN : 0931127803

Tembusan

1. Rektor Universitas Muslim Maros
2. Arsip