



PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA FATMAWATI

Kamsidik*¹, Irmal², Yunita Kartika³

^{1,2,3}Universitas Pamulang

Email: dosen02064@unpam.ac.id¹, dosen01047@unpam.ac.id², dosen02485@unpam.ac.id³

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Workload and Work Discipline on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia, Fatmawati Main Branch Office, both partially and simultaneously. The method used was the Quantitative Associative method. The population in this study was all employees of PT. Bank Negara Indonesia, Fatmawati Main Branch Office. The sampling technique used was the saturated sampling method with a sample of 62 respondents. Data analysis methods used simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t-test, and F-test. The results of this study indicate a positive and significant effect of Workload on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia, Fatmawati Main Branch Office. This is evidenced by the simple linear regression equation $Y = 16.016 + 0.400X_1$. The correlation value is 0.662 (strong). The coefficient of determination is 43.8%. The calculated t value of 6.842 is greater than the t-table value of 2.000, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Work Discipline has a positive and significant influence on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia, Fatmawati Main Branch Office. This can be proven by the simple linear regression equation $Y = 14.083 + 0.440X_2$. The correlation value is 0.691 (strong). The coefficient of determination is 47.7%. The calculated t value is $7.403 > t$ table 1.988 with a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, there is a positive and significant influence of Workload and Work Discipline on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia, Fatmawati Main Branch Office. This can be proven by the multiple linear regression equation $Y = 11.130 + 0.229X_1 + 0.290X_2$. The correlation value is 0.751 (strong). The coefficient of determination is 56.5%. The calculated F value is $38.256 > F$ table 4.00 with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Workload and Career Development on Employee Job Satisfaction.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan sampel sebanyak 62 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,016 + 0,400X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,662 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 43,8%. Nilai thitung 6,842 > ttabel 2,000 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,083 + 0,440X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,691 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 47,7%. Nilai thitung 7,403 > ttabel 1,988 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 11,130 + 0,229X_1 + 0,290X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,751 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 56,5%. Nilai Fhitung 38,256 > Ftabel 4,00 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Tantangan global menjadi sebuah proses yang harus dilalui oleh setiap perusahaan. Perusahaan yang maju dan berkembang tentu saja akan dapat mengatasi segala perubahan yang akan ditangani di

masa depan. Tidak apa-apa dalam hal ini proses menghadapi tantangan tersebut dibutuhkan sumber daya yang kompetitif dan berkelanjutan. Dimana peran tersebut terdapat pada sumber daya manusia adalah sumber daya yang dimiliki oleh setiap firma. Martabat manusia adalah martabat manusia. paling berharga dalam menjalankan bisnis. Bisnis tidak dapat berfungsi jika tidak ada daya sumber manusia. Salah satu faktor penting dalam sejarah manusia adalah organisasi mana pun, terlepas dari ukuran atau tujuannya. Organisasi dibentuk berdasarkan visi, misi, dan tujuannya untuk kemaslahatan manusia dan terlaksananya misinya, yang berarti Kemanusiaan merupakan faktor strategis dalam setiap kegiatan organisasi atau kelompok.

Dalam struktur manajemen organisasinya, Bank Negara Indonesia, dipimpin oleh seorang Direktur Utama. Tolak ukur Kepuasan Kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Fatmawati Jakarta Selatan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran serta fungsinya dan itu semua saling berhubungan bagi keberhasilan. Terdapat factor negatif yang dapat menurunkan kepuasan Kerja karyawan yaitu kurangnya waktu dalam penyelesaian tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan penilaian kinerja sehingga kurang menaati peraturan.

Tentu saja sebagai cabang perusahaan perlu penyesuaian dalam pengoperasian sistem digital ini. Semakin maju sistem tentu saja sumber daya manusia perusahaan memiliki rasa kepuasan tersendiri ketika menggunakan sistem digital diantaranya pekerjaan yang tersistem otomatis, praktis, cepat dan akurat. Dengan sistem digital SDM akan merasa lebih dimudahkan dan juga dihadapkan dengan kesulitan dalam pengoperasiannya. Sehingga Hal ini berkaitan dengan etika kerja karyawan dalam operasional sehari-hari. Selain mengoperasikan teknologi karyawan juga dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja setiap individunya. Namun, hal tersebut perlu adanya kajian tentang tingkat kepuasan kerja dari para karyawan terhadap kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.

Larasati, (2018:1) Dengan adanya sumber daya manusia perlu penerapan, pengendalian dan pengarahan yang dibentuk untuk menjalankan visi misi perusahaan yaitu yang disebut dengan manajemen. Manajemen adalah ungkapan luas yang mencakup berbagai aspek organisasi, tetapi memiliki berbagai aplikasi. Penyatuan orang dan daya sumber lainnya Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dibahas sebelumnya, sebelum bawah struktur bisnis dan otoritas terpusat disebut sebagai organisasi. (Arraniri dkk, 2021:3).

Manajemen sumber daya manusia, sebagaimana dijelaskan oleh Schuler dkk. dalam Darsana (2023:7), menyatakan bahwa MSDM menekankan pentingnya pemahaman bahwa sumber daya manusia merupakan komponen penting dari Beban Kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Ini juga berarti bahwa Anda harus memanfaatkan beberapa fungsi dan aktivitas untuk memastikan bahwa SDM digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Bank Negara Indonesia atau BNI adalah sebuah institusi bank milik pemerintah, dalam hal ini adalah perusahaan BUMN, di Indonesia. Dalam struktur manajemen organisasinya, Bank Negara Indonesia, dipimpin oleh seorang Direktur Utama. Tolak ukur Kepuasan

Kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Fatmawati Jakarta Selatan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran serta fungsinya dan itu semua saling berhubungan bagi keberhasilan.

Terdapat factor negatif yang dapat menurunkan kepuasan Kerja karyawan yaitu kurangnya waktu dalam penyelesaian tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan penilaian kinerja sehingga kurang menaati peraturan. Tentu saja sebagai cabang perusahaan perlu penyesuaian dalam pengoperasian sistem digital ini. Semakin maju sistem tentu saja sumber daya manusia perusahaan memiliki rasa kepuasan tersendiri ketika menggunakan sistem digital diantaranya pekerjaan yang tersistem otomatis, praktis, cepat dan akurat. Dengan sistem digital SDM akan merasa lebih dimudahkan dan juga dihadapkan dengan kesulitan dalam pengoperasiannya. Sehingga Hal ini berkaitan dengan etika kerja karyawan dalam operasional sehari-hari. Selain mengoperasikan teknologi karyawan juga dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja setiap individunya. Namun, hal tersebut perlu adanya kajian tentang tingkat kepuasan kerja dari para karyawan terhadap kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Kurniawan dalam Sutrisno dkk (2022:3478) yang mendefinisikan prestasi kerja sebagai komitmen, sikap, dan tingkat kesadaran seseorang yang menjadi pedoman dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja di nilai dari individu setiap karyawan. Untuk itu, perlu adanya perhatian khusus dari seorang pimpinan dalam memahami karyawannya. Berikut ini data pra- survey tentang kepuasan kerja dari 15 karyawan Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati sebagai responden.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi tentang pekerjaan mereka yang terbentuk saat bekerja, mereka memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari Beban Kerja yang baik. Menurut Ellickson dan Logsdon (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sampai sejauh mana para karyawan menyukai pekerjaan mereka.

Menurut Sunarta (2019:65) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaansenang (ungkapan- afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, Beban Kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Menurut Davis dalam Azhar (2020:49) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Dari definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai ketika seorang karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki kepuasan saat bekerja akan mendahulukan kewajibannya dan akan meningkatkan lagi kualitas bekerja untuk mencapai hasil yang lebih maksimal..

Beban Kerja

Menpan (2020) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja adalah: 1. Kondisi pekerjaan, 2. Penggunaan waktu kerja, 3. Target yang harus dicapai.

Pengertian beban kerja lainnya yaitu menurut Munandar (2021: 383), memberikan pengertian mengenai beban kerja seperti berikut: Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2016:274). "Mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Menurut Masram & Mu'ah (2017:881) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Kadarisman (2015:881) Pengembangan karir ialah jalan serta aktivitas merencanakan seseorang karyawan buat menempati suatu posisi di lingkup pemerintahan maupun organisasi yang bakal di laksanakan pada waktu yang akan datang.

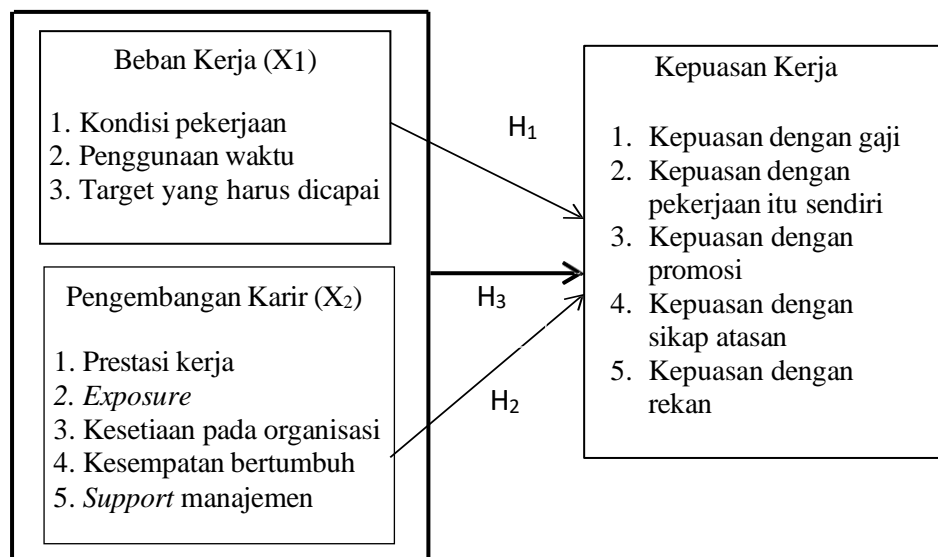
Secara harfian pengembangan karir menuntu seseorang untuk membuat keputusan dan mengikatkan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan karier. Pengembangan karier merujuk pada proses sepanjang hayat pengembangan keyakinan dan nilai, keterampilan dan bakat, minat, karakteristik,

kepribadian, dan pengetahuan tentang dunia kerja. Sehingga dari pengertian ini, pengembangan karier tidak hanya mencakup rentang usia kerja produktif seseorang, melainkan lebih luas lagi, yakni sepanjang hayat seseorang.

Kerangka Pemikiran

Dengan melihat Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor beban kerja dan pengembangan karier dalam menentukan kerangka pemikiran seperti gambar berikut.

Dengan melihat permasalahan Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor beban kerja dan pengembangan karier dalam menentukan kerangka pemikiran seperti gambar berikut.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis (2025)

Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam (Husain B.A., 2018:6) mengatakan bahwa hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban yang bersifat sementara dimana kebenarannya masih diragukan, sebab itu harus diuji secara empiris.

Hipotesis dari penelitian ini:

H₁: Diduga terdapat Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati (Persero), Tbk.

H₂: Diduga terdapat Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati (Persero), Tbk.

H₃: Diduga terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati (Persero), Tbk.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2019:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.” Menurut Sugiyono dalam (Ismail, 2019:5) mengemukakan “Skala likert” digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pernyataan dalam skala likert bisa berupa pernyataan positif maupun negatif.

Terdapat 4 cara yang dilakukan dalam penelitian ini:

1. Kuesioner (Angket)
2. Observasi
3. Interview (Wawancara)
4. Studi Kepustakaan

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrument
2. Uji Asumsi Klasik
3. Uji Regresi
4. Uji Koefisien Korelasi
5. Uji Koefisien Determinasi
6. Uji Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Untuk uji validitas, hasil yang diperoleh yaitu seluruh r hitung lebih besar dari r table seperti tabel 1

Tabel 1 Validitas Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0.631	0,250	Valid
P2	0.704	0,250	Valid
P3	0.690	0,250	Valid
P4	0.830	0,250	Valid
P5	0.848	0,250	Valid
P6	0.895	0,250	Valid
P7	0.917	0,250	Valid
P8	0.811	0,250	Valid
P9	0.613	0,250	Valid
P10	0.590	0,250	Valid

Untuk hasil uji reliabilitas, hasil dari perhitungan cronbach alpha lebih besar dari standar Cronbach alpha. Seperti data tabel 2 berikut hasil dari perhitungan yang diperoleh.

Tabel 2 Reliabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
1	Beban Kerja (X1)	0,910	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,016 + 0,400X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 16,016 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat beban kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,016. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,400 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Beban Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan Kerja karyawan sebesar 0,400 satuan. Nilai korelasi variabel Beban Kerja sebesar 0,662 masuk dalam interpretasi 0,60 – 7,99 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,438 yang artinya variabel Beban Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y) sebesar 43,8%, sedangkan sisanya sebesar 56,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 6,842 > t_{tabel} 2,000$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan

Untuk uji validitas, hasil yang diperoleh yaitu seluruh r hitung lebih besar dari r table seperti tabel 3

Tabel 3 Validitas Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0.644	0,250	Valid
P2	0.563	0,250	Valid
P3	0.772	0,250	Valid
P4	0.926	0,250	Valid
P5	0.699	0,250	Valid
P6	0.920	0,250	Valid
P7	0.913	0,250	Valid
P8	0.809	0,250	Valid
P9	0.827	0,250	Valid
P10	0.828	0,250	Valid

Untuk hasil uji reliabilitas, hasil dari perhitungan cronbach alpha lebih besar dari standar Cronbach alpha. Seperti data tabel 4 berikut hasil dari perhitungan yang diperoleh.

Tabel 4 Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
2	Pengembangan Karir (X2)	0,927	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 14,083 + 0,440X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 14,083 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Pengembangan Karir (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kepuasan Kerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 14,083. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,440 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Pengembangan Karir sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kepuasan Kerja karyawan sebesar 0,440 satuan. Nilai korelasi variabel Pengembangan Karir sebesar 0,691 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,477 yang artinya Pengembangan Karir (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) sebesar 47,7%, sedangkan sisanya sebesar 52,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} = 7,403 > t_{tabel} = 1,988$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati.

Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk uji validitas, hasil yang diperoleh yaitu seluruh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} seperti tabel 5

Tabel 5 Uji Validitas Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0.897	0,250	Valid
P2	0.894	0,250	Valid
P3	0.692	0,250	Valid
P4	0.739	0,250	Valid
P5	0.864	0,250	Valid
P6	0.879	0,250	Valid
P7	0.901	0,250	Valid
P8	0.839	0,250	Valid

Untuk hasil uji reliabilitas, hasil dari perhitungan cronbach alpha lebih besar dari standar Cronbach alpha. Seperti data tabel 6 berikut hasil dari perhitungan yang diperoleh.

Tabel 6 Reliabilitas Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
3	Kepuasan Kerja karyawan (Y)	0,934	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda $Y=11,130+0,229X_1+0,290X_2$, Konstanta sebesar 11,130 artinya jika variabel Beban Kerja dan variabel Pengembangan Karir, bernilai nol atau tidakmeningkat maka kepuasan Kerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 11,130. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,229, artinya jika variabel Beban Kerja bertambah 1 poin sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka variabel Kepuasan Kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,229. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,290, artinya jika variabel Pengembangan Karir bertambah 1 poin sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka variabel Kepuasan Kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,290. Nilai korelasi variabel Beban Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,751, masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,565 yang artinya Beban Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebesar 56,5%, sedangkan sisanya sebesar 43,5% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *F* hitung 38,256 > *F* tabel 4,00 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Beban Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y =16,016+0,400X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,662 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 43,8%. Nilai *t* hitung 6,842 > *t* tabel 2,000 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=14,083+0,440X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,691 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 47,7%. Nilai *t* hitung 7,403 > *t* tabel 1,988 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

3. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=11,130+0,229X_1+0,290X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,751 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 56,5%. Nilai Fhitung 38,256 > Ftabel 4,00 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2017). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE. Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. INDEKS.
- Edison, (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)". Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- George R. Terry, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. (2017). *Kepuasan Kinerja*. Jakarta. Rajawali Press.
- Handoko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Koesomowidjojo, (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Ramaja Rosada Karya. Bandung.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryono. (2017). *Leadership :Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia