

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK.
WITEL SULUT**

*Effect of Compensation, Workload, and Career Development on the Employee Satisfaction at PT.
Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel North Sulawesi*

Oleh:

Kevin F.S. Tambengi¹
Christoffel Kojo²
Farlane S. Rumokoy³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail:

¹tambengi.kevin@gmail.com

²christoffelkojo@gmail.com

³prince_farlent@live.com

ABSTRAK: Manajemen sumber daya manusia yang baik adalah manajemen sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala sistem pelaksanaan yang berkaitan secara langsung dengan sumber daya manusia. Perusahaan memiliki suatu kewajiban untuk memberikan suatu timbal-balik bagi karyawan - karyawan yang dimilikinya untuk menciptakan suatu keuntungan yang sama bagi kedua pihak, yaitu perusahaan dan karyawan atau dengan kata lain memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawannya, dimana kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di dalam suatu organisasi. Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Sulut. Dan metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 47 karyawan dan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *saturation sampling method*, karyawan dalam perusahaan digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Kompensasi, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT: A good human resource management is management of human resources that can run any system implementation that relates directly to human resources. Companies have an obligation to provide a reciprocal for employees - employees who have to create an enduring benefit of the two parties, namely the company and its employees or, in other words give a sense of job satisfaction for employees, where the compensation, workload and career development can effect on job satisfaction of employees in an organization. The goal of this research is to determine the effect of compensation, workload and career development on employee job satisfaction at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel North Sulawesi. And methods of analysis used is multiple linear regression analysis. The sample used by 47 employees and the sampling method used is *saturation sampling method*, employees in the company is used as a sample. The results showed that compensation, workload and career development significantly influence job satisfaction.

Keywords: *Compensation, Workload, Career Development, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, suatu perusahaan atau organisasi bisnis sangat memerlukan karyawan atau sumberdaya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan yang dimiliki oleh perusahaan, serta untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, karyawan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu berkarakter yang baik, berkemampuan dalam berbagai bidang, berwawasan yang luas, dan mampu berkerja dengan orang lain.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk / Telkom merupakan suatu perusahaan / organisasi yang bergerak dalam bidang perusahaan informasi dan komunikasi (infokom) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. dan merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang telekomunikasi, dimana sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. Merupakan salah satu bagian dari Telkom yang bertanggung jawab pada wilayah usaha telekomunikasi di bagian Sulawesi Utara.

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Sulut memiliki masalah dalam kepuasan kerja dimana adanya keluhan dari konsumen salah satunya dimuat oleh media berita cetak yang memiliki *website* yang ada di Manado yaitu (*manado.tribunnews.com* 2015) dimana adanya gangguan pada salah satu pelanggan mengenai telepon rumah yang mengalami gangguan selama 6 bulan dan 3 bulan terakhir telepon tidak berfungsi sama sekali namun pelanggan tetap mendapatkan tagihan pembayaran telepon, pelanggan telah melakukan upaya menghubungi *customer service* pihak Telkom dan beberapa kali mengirim surat pada Telkom tapi tidak mendapatkan penyelesaian, berikut adalah pernyataan pelanggan dalam media cetak tersebut. "Halo PT Telkom, nomor telepon saya (0431) 850601 mengalami gangguan dari Desember. Sudah berulang kali dilaporkan namun tidak ada penyelesaiannya. Kami mengalami masalah dengan sambungan telkom untuk nomor (0431) 863410 sudah hampir enam bulan. Bahkan tiga bulan terakhir tidak berfungsi sama sekali. Tapi kami tetap diwajibkan membayar biaya telp. Kami sudah berulang kali menghubungi 147 untuk melaporkan masalah ini namun tidak ada tanggapan. Kami juga sudah beberapa kali ke Plasa Telkom dan bersurat kepada pihak Telkom sayangnya sampai saat ini belum ada satupun petugas Telkom datang memeriksa atau menghubungi kami".

Keluhan tersebut menunjukkan adanya indikasi ketidakpuasan konsumen pada perusahaan atau organisasi. Robbins (2005:88) kepuasan kerja karyawan berkaitan positif dengan kepuasan konsumen, dimana karyawan yang merasa telah terpenuhi keinginannya akan memberikan respon positif terhadap konsumen.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi (*compensation*), beban kerja (*work load*), pengembangan karir (*career development*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi (*compensation*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah beban kerja (*work load*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah pengembangan karir (*career development*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kompensasi (*compensation*), beban kerja (*work load*), pengembangan karir (*career development*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Mengetahui kompensasi (*compensation*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Mengetahui beban kerja (*work load*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Mengetahui pengembangan karir (*career development*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumberdaya Manusia

Handoko (2008:4) mendefinisikan manajemen sumberdaya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia secara sederhana adalah

pengelolaan sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Sunyoto, 2012:29). Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi adalah sesuatu yang sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2012:118).

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: 106). Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Permendagri, 2008).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2009:274). Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2012:130-131).

Kepuasan Kerja

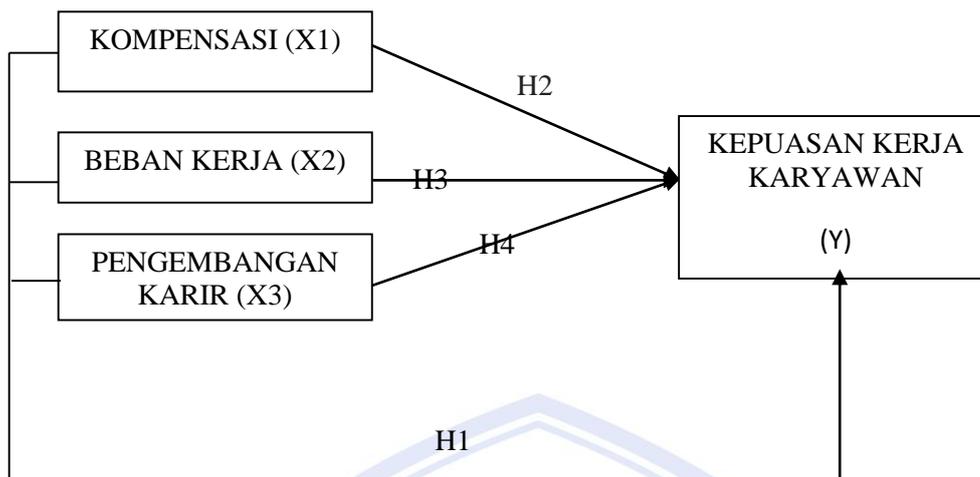
Kepuasan kerja adalah sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya dengan kata lain bagaimana perasaan seseorang, berpikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan (Ghazzawi, 2008:3). Sutrisno (2010 : 74) mendefinisikan kepuasan kerja yaitu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Penelitian Terdahulu

Nugroho & Kunartinah (2012), meneliti tentang Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). Hasil dari penelitian ini mendapatkan hubungan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja adalah signifikan. Ali & Farooqi (2014), meneliti tentang "*Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)*". Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sesuatu yang paling penting dalam organisasi. Kaseger (2013), meneliti tentang Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Manado Town Square*. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan *self-efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store Manado Town Square*.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang di buat di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Konsep yang diolah, 2016

Hipotesis Penelitian

berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Witel Sulut.
- H2: Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Witel Sulut.
- H3: Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Witel Sulut.
- H4: Diduga pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Witel Sulut.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:8).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Sulut, dimana tempat tersebut dipilih karena memiliki masalah dalam kepuasan kerja seperti. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Sulut. Mei - September 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *saturation sampling method*. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. Jumlah sampel yang digunakan adalah 47 karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Sulut.

Metode Pengumpulan Data

Berikut adalah metode yang di gunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu :

- a. Kuesioner
Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. (Kusumah, 2011:78).
- b. Studi Pustaka
Studi pustaka adalah kajian teoritis, refrensi serta literature ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono,2012:40).

Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi (X^1)
Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008:155). Indikator: (1) Gaji, (2) Upah, (3) Asuransi, (4) Fasilitas, dan (5) Tunjangan.
2. Beban Kerja (X^2)
Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011: 106). Indikator: (1) Waktu Kerja, (2) Jumlah Pekerjaan, (3) Tugas yang Diberikan, dan (4) Mengerjakan Tugas dengan Baik.
3. Pengembangan Karir (X^3)
Pengembangan karir adalah upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2012:130-131). Indikator: (1) Prestasi Kerja, (2) Latar Belakang Pendidikan, (3) Pelatihan, (4) Pengalaman Kerja, dan (5) Kesetiaan pada Perusahaan.
4. Kepuasan Kerja (Y)
Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2008:202). Indikator : (1) Menyenangi pekerjaannya, (2) Mencintai pekerjaannya, (3) Moral kerja, (4) Kedisiplinan, dan (5) Prestasi kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dengan responden sebanyak 47 responden dengan menggunakan taraf signifikan 5%, maka didapat $r_{tabel} = n - 2$, yaitu $47 - 2 = 45$. Dengan demikian $r_{tabel} = 0,2429$. Agar suatu data dikatakan valid maka ketentuannya yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut merupakan data hasil olah spss:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator Kompensasi	r tabel	r hitung	Keterangan
X1.1	Gaji Yang di Berikan Sudah Sesuai Perjanjian	0,2429	0.639	Valid
X1.2	Upah Yang di Terima Sudah Sesuai	0,2429	0.740	Valid
X1.3	Menerima Asuransi	0,2429	0.740	Valid
X1.4	Menerima Insentif Sesuai dengan Pencapaian Anda	0,2429	0.780	Valid
X1.5	Menerima Tunjangan Yang Sesuai Dengan Pekerjaan Anda	0,2429	0.771	Valid

Sumber: Hasil Data Olahan (2016)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel kompensasi di peroleh hasil yang valid untuk semua indikator, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Indikator Beban Kerja	r tabel	r hitung	Keterangan
X2.1	Tugas Yang di Berikan Sesuai Dengan Kemampuan	0,2429	0.536	Valid
X2.2	Waktu Yang di Tentukan Sudah Cukup Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	0,2429	0.639	Valid
X2.3	Jumlah Pekerjaan Yang di Terima Dapat di Selesaikan	0,2429	0.740	Valid
X2.4	Berusaha Mengerjakan Tugas Dengan Baik	0,2429	0.780	Valid

Sumber: Hasil Data Olahan (2016)

Berdasarkan dari hasil uji diatas, semua indikator beban kerja dapat digunakan karena memperoleh nilai r hitung > r tabel atau dengan kata lain valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Variabel	Indikator Pengembangan Karir	r tabel	r hitung	Keterangan
X3.1	Kesempatan Untuk Mengembangkan Karir Terbuka Bagi Semua Karyawan	0,2429	0.650	Valid
X3.2	Peluang Untuk Meningkatkan Kemampuan Terbuka Bagi Semua Karyawan	0,2429	0.717	Valid
X3.3	Latar Belakang Pendidikan Menjadi Tolak Ukur Dalam Pengembangan Karir	0,2429	0.515	Valid
X3.4	Prestasi Kerja Menjadi Pertimbangan Dalam Pengembangan Karir	0,2429	0.780	Valid
X3.5	Kesetiaan Terhadap Organisasi / Perusahaan Juga Menjadi Tolak Ukur Dalam Pekerjaan Anda	0,2429	0.771	Valid

Sumber: Hasil Data Olahan (2016)

Hasil uji variabel kompensasi menyatakan semua indikator valid karena memperoleh nilai r hitung > r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator Kepuasan Kerja	r tabel	r hitung	Keterangan
Y.1	Merasa Senang Terhadap Pekerjaan Yang Anda Miliki Sekarang	0,2429	0.536	Valid
Y.2	Mencintai Pekerjaan Yang Ada Sekarang	0,2429	0.639	Valid
Y.3	Kepuasan Dalam Bekerja Membuat Moral Dalam Bekerja Semakin Baik	0,2429	0.740	Valid
Y.4	Kepuasan Kerja Membuat Disiplin	0,2429	0.780	Valid
Y.5	Kepuasan Kerja Membuat Berprestasi Dalam Pekerjaan	0,2429	0.771	Valid

Sumber: Hasil Data Olahan (2016)

Dari hasil uji diatas, semua indikator dalam kepuasan kerja dapat digunakan karena memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel atau dengan kata lain valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
X1.1	0,936	Reliabel
X1.2	0,935	Reliabel
X1.3	0,935	Reliabel
X1.4	0,935	Reliabel
X1.5	0,933	Reliabel
X2.1	0,936	Reliabel
X2.2	0,936	Reliabel
X2.3	0,935	Reliabel
X2.4	0,935	Reliabel
X3.1	0,934	Reliabel
X3.2	0,934	Reliabel
X3.3	0,936	Reliabel
X3.4	0,935	Reliabel
X3.5	0,933	Reliabel
Y.1	0,936	Reliabel
Y.2	0,936	Reliabel
Y.3	0,935	Reliabel
Y.4	0,935	Reliabel
Y.5	0,933	Reliabel

Sumber: Hasil Data Olahan (2016)

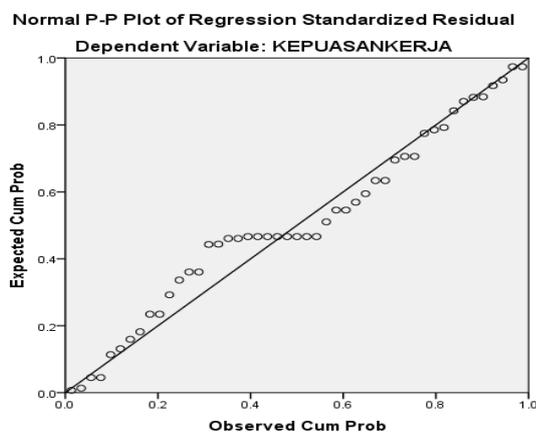
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 6. Didapat hasil bahwa semua indikator reliabel sehingga kesimpulannya yaitu setiap indikator dari masing-masing variabel layak untuk digunakan dalam penelitian ini atau penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Grafik 1. menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

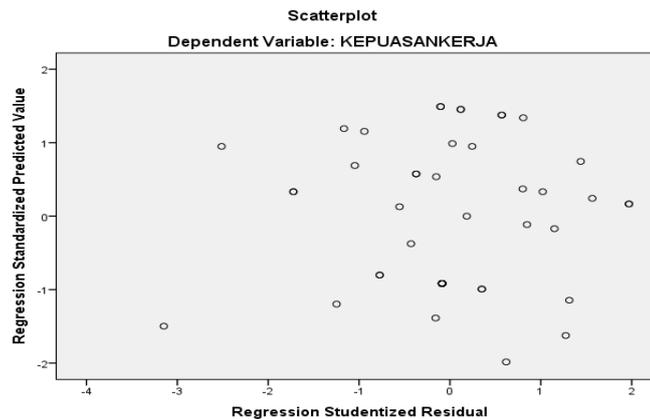
Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olahan Data (2016)

Uji Heterodastisitas

Gambar 2. Uji Heterodastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (2016)

Gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Uji Multikolinearitas

Tabel. 7 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.010	.618		.017	.987		
KOMPENSASI	.425	.062	.458	6.874	.000	.152	6.597
BEBANKERJA	.621	.082	.462	7.543	.000	.179	5.590
PENGEMBANGAN KARIR	.079	.026	.116	3.001	.004	.450	2.220

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber: Hasil Olahan Data (2016)

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Kompensasi (X_1), Beban Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang telah dilakukan melalui dari uji t yang didapatkan nilai t 6,874 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di katakan Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), artinya yaitu kompensasi dalam hal gaji dan upah yang sesuai, menerima asuransi, fasilitas, dan serta menerima tunjangan yang sesuai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut. Penelitian ini juga di perkuat oleh (Nugroho & Kunartinah

2012) yang menemukan hasil bahwa hubungan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah berpengaruh secara signifikan,

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan melalui uji t yang didapatkan nilai t 7.543 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. Penelitian ini tidak sejalan oleh penelitian terdahulu oleh (Mahendrawan & Indrawati (2015) yang menemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan melalui uji t yang didapatkan nilai t 3.001 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Kurniawan, 2015) yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut.
3. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4. Karyawan. Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut.
5. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, berikut ini adalah beberapa saran yang di harapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan:

1. Bagi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Sulut. Mengingat bahwa Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini berarti perusahaan harus tetap menjaga kepuasan karyawan mereka dan tetap lebih meningkatkan segala aspek yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan serta tidak berhenti begitu saja melainkan perusahaan harus lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan mereka sehingga kepuasan kerja karyawan tetap pada tingkat yang baik agar tercapainya visi dan misi perusahaan lebih efektif dan efisien.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan ataupun pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang dimana terlebih kusus pada aspek kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Farooqi. (2014). *Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)*. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, Vol. 5, No. 8.
- Ghazzawi, Issam. (2008). *Job Satisfaction Antecedents and Consequences: A New Conceptual Framework and Research Agenda*. *The Business Review*.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan Belas*. Yogyakarta: BPFE.

Kaseger, Regina G, (2013). *Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4.

Kurniawan, Kenny Y, (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global*. AGORA Vol. 3 No. 2.

<http://manado.tribunnews.com/2015/03/27/hotline-public-service-nomor-telepon-rumah-gangguan-dari-desember>, diakses pada hari Selasa Tanggal 28 Juni 2016 pada pukul 20.00 waktu setempat.

Kusumah, Wijaya. (2011). *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT. Indeks.

Mahendrawan, Indrawati (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. E-jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11.

Nugroho, Kunartinah. (2012). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE).

Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behaviour, Pearson Education, USA*.

Permendagri. 2008. *Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*. www.depdagri.go.id. Diakses tanggal 25 Agustus 2016.

Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Tarwaka, (2011). *Beban Kerja (Worldloud)*. Solo: Harapan Press.