

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sutrisno (2019:5) mengemukakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa), semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

###### **2.1.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2018:9) Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (dikutip di Harras dkk 2020:6) mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan.

### 2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

#### c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **2.1.2. Beban Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut (Johari dikutip dalam Budiasa 2021). Beban Kerja adalah salah satu dari target pekerjaan yang harus dicapai untuk memenuhi target perusahaan sebagai bentuk kontribusi pada perusahaan. Beban kerja semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung

Meshkati dan Hancock (dikutip di Harras dkk 2020:344), mengemukakan beban kerja adalah multidimensi perilaku kerja yang merefleksikan interaksi seperti tugas, sistem kerja, kemampuan mengoperasikan proses kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi.

### **2.1.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Harini dkk (dikutip di Budiasa 2021) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut :

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan dan lain-lain.

#### **2. Faktor Eksternal**

Faktor yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh pada kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti, situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggungjawab pekerjaan.
- c. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model terstruktur, pelimpahan tugas dan wewenang.

#### **2.1.2.3. Indikator Beban Kerja**

Suwatno (dikutip di Budiasa 2021) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut :

1. Jam kerja efektif

Pegawai dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan

2. Latar belakang pendidikan

Pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.

3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi.

### **2.1.3. Pengembangan Karir**

#### **2.1.3.1. Pengertian Pengembangan Karir**

Karir adalah pengalaman kerja terkait dan kegiatan yang diarahkan pada tujuan pribadi dan organisasi, melalui jalan mana seseorang akan melewatinya selama seumur hidupnya, mereka adalah sebagian di bawah kekuasaannya dan sebagian dibawah kendali orang lain.

Manajemen karir (*career management*) adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang (Afandi 2018:188).

Menurut Harras dkk (2020:152) pengembangan karir adalah strategi organisasi mencapai tujuan melalui peningkatan kompetensi dan kepribadian diri pegawai atau pekerja secara kompleks, kemudian SDM akan dinilai kelayakannya dengan sejumlah proses dan kriteria yang telah ditetapkan.

Busro (2020:275) mengemukakan pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

#### **2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Beberapa hal yang berkaitan dengan pengembangan karir karyawan menurut Afandi (2018:190) yaitu :

1. Prestasi kerja (*job performance*)
2. Eksposur (*exposure*)
3. Jaringan kerja (*net working*)
4. Pengunduran diri (*resignations*)
5. Ketersediaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*)
6. Pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsor*)
7. Bawahan yang mempunyai peran kunci (*key subordinates*)
8. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*).

#### **2.1.3.3. Penilaian Pengembangan Karir**

Seseorang layak mendapatkan karir jika ia memenuhi nilai-nilai sebagai berikut (Harras dkk 2020:158) :

a. Tingkat pengetahuan

Menilai sejauh mana pengetahuan pekerja berguna bagi kemajuan organisasi, seperti ide, konsep dan gagasan.

b. Tingkat kompetensi

Menilai sejauh mana keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugas dan menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya.

c. Tingkat pengalaman (masa kerja)

Tingkat pengalaman dapat dilihat dari profesionalitas kerja. Sejauh mana sikap dan kompetensinya sejalan dalam memajukan organisasi.

### **2.1.3.4.Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Harras dkk (2020:159) indikator pengembangan karir yaitu sebagai berikut :

1. Promosi

Meningkatnya jabatan dari bawah ke atas berdasarkan pemenuhan syarat tertentu dan ditetapkan oleh pimpinan organisasi

2. Rotasi

Memberikan kesempatan untuk berkembang dengan menerima jabatan pada divisi atau bagian lain.

3. Kesempatan lain-lain

Pemberian kesempatan berupa pelatihan atau pendidikan atau keterlibatan yang fokus utamanya adalah peningkatan kompetensi kerja, tidak berkaitan dengan peningkatan jabatan.

### **2.1.4. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.4.1.Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bermanfaat untuk individual, karena setiap individual memiliki tingkat kepuasan masing-masing yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut Afandi (2018 : 73) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum



terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Handoko (dikutip di Sutrisno, 2016:75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat lebih produktif lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

#### **2.1.4.2.Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2018:75) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan ( *Need Fulfillment* )

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan ( *Discrepancies* )

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai ( *Value attainment* )

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan ( *Equity* )

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Budaya Organisasi ( *Organization Culture* )

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

#### **2.1.4.3. Membangun Kepuasan Kerja**

Menurut Harras dkk (2020:64) setiap individu di dalam organisasi memiliki peran masing-masing, termasuk di dalam memberikan kepuasan. Misalnya para pimpinan harus dapat memberikan kepuasan kepada organisasi dengan memberikan kemajuan, di sisi lain para pekerja harus memberikan kepuasan kepada pimpinan dengan menunjukkan prestasi kerja, sedangkan organisasi harus memberikan kepuasan kepada semua *stakeholder* berupa penghargaan (kompensasi, fasilitas, dan lain sebagainya). Dengan kata lain membangun kepuasan dilakukan secara bersama-sama dimana semua pihak selain

bekerja dengan penuh tanggung jawab, juga dituntut untuk memberikan suatu manfaat kebaikan bagi orang-orang disekitarnya, diantaranya: menjalankan tugas dengan hati yang lapang. Setiap bekerja bersyukur atas tugasnya masing-masing, dengan tidak mengedepankan emosional sebagai dasar pelaksanaannya.

#### **2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2018:623) antara lain :

1. Isi Pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

#### **2.1.5. Hubungan Antar Variabel**

##### **2.1.5.1. Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja**

Dengan beban tugas semakin berat dibanding dengan standar kerja yang telah ditentukan, beban tugas terlalu berlebihan dibandingkan dengan rekan-rekan sekerja mengakibatkan karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Menurut Johari (2021:16) Beban Kerja adalah salah satu dari target pekerjaan yang harus dicapai untuk memenuhi target perusahaan sebagai bentuk kontribusi pada perusahaan.

Dalam penelitian Tambengi dkk (2016) penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia TBK.Witel Sulut”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan adanya indikasi kuat bahwa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### **2.1.5.2.Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja**

Pengembangan karir dapat memberi petunjuk tentang siapa diantara pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan di masa depan dan demikian suplai internal dapat lebih terjamin. Menurut Busro (2020:280) pengembangan karir memberikan manfaat yang sangat penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Bagi karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Bagi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi yang dicirikan oleh adanya peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

#### **2.1.5.3.Hubungan Beban kerja dan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja**

Beban kerja terjadi karena adanya permintaan dari manajer untuk mengerjakan suatu tugas yang menghabiskan waktu lama atau banyak. Terkadang menyebabkan karyawan merasa bosan atau tidak tahan dengan keadaan yang sulit yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Menurut Harras dkk (2020:152) pengembangan karir merupakan suatu program perencanaan SDM, yang dibuat untuk mendorong semangat kerja dan kepuasan kerja sehingga

melahirkan kinerja. Melalui pengembangan karir para karyawan akan menunjukkan segala upaya yang untuk menarik perhatian pemimpin.

Dalam penelitian Maulana dkk (2017) yang berjudul pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Utama Mandiri. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2.2. Penelitian Sebelumnya**

Tambengi dkk (2016) penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut”. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut.

Wijaya (2017) penelitian ini berjudul “Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan”. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan untuk peranan pengembangan karir juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Manopo (2015) penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi

Utara”. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan. Hasil penelitian disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada TVRI Sulawesi Utara.

Mahendrawan dkk (2015), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja pada PT. PD yang memiliki arti semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PD, maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. PD yang memiliki arti semakin sesuai kompensasi dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Yanti (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPJS Kesehatan KCU Medan”. Berdasarkan penelitian secara parsial kepuasan kerja karyawan pada BPJS kesehatan KCU Medan. Beban kerja dihipotesiskan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial bahwa nilai  $t_{hitung} 2.637$  sementara

$t_{\text{tabel}}$  sebesar 2.008 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.011 < 0.05$  dengan probabilitas sig 0.011 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . berarti  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak).

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Kevin F.S Tambengi Christoffel Kojo FarlaneS.Rumokoy	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia TBK.Witel Sulut Jurnal EMBA Volume 4 Nomor 4 Tahun 2016	Variabel bebas : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi</li> <li>• Beban Kerja</li> <li>• Pengembangan Karir</li> </ul> Variabel terikat <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja</li> </ul> Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda  Hasil Penelitian : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut.</li> <li>2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada</li> </ol>	Meneliti variabel beban kerja dan variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut.	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian di PT.Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut.</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 47 orang.</li> </ul>



			<p>PT.Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut.</p> <p>3. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut.</p> <p>4. Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja PT.Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut.</p>		
2.	Muslim Wijaya, S.E., M.Si	<p>Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Kimia Farma Plant Medan</p> <p>Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem rekrutmen</li> <li>• Pengembangan karir</li> </ul> <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja</li> </ul> <p>Alat analisis : Analisis regresi linear berganda</p>	<p>Persamaannya yaitu meneliti variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian di PT. Kimia Farma Plant Medan</li> <li>• Peneliti menggunakan variabel sistem rekrutmen .</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 88 orang.</li> </ul>

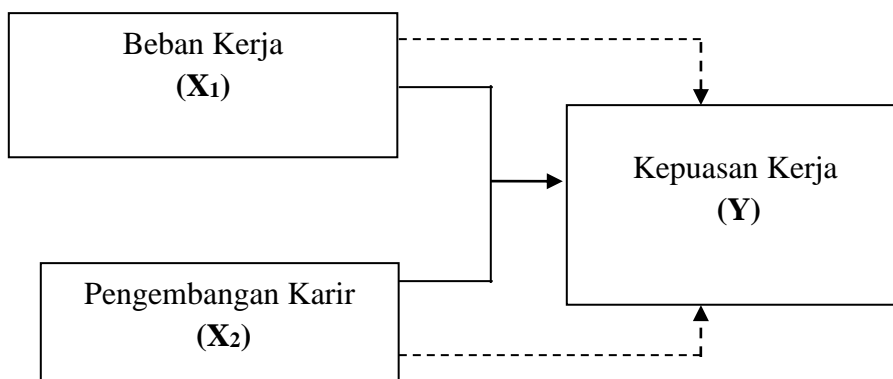
		Volume 3 Nomor 1 Tahun 2017	<p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja</li> <li>• Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.</li> </ul>		
3.	RivoManoppo	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara</p> <p>Volume 3 Nomor 3 Tahun 2015</p>	<p>Variabel bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin kerja Kerja</li> <li>• Motivasi Kerja</li> <li>• Pengembangan karir</li> </ul> <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kepuasan Kerja</li> </ul> <p>Alat analisis : Analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan</p>	<p>Persamaannya yaitu sama-sama meneliti pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Perbedaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian pada TVRI Sulawesi Utara</li> <li>• Peneliti menggunakan variabel Disiplin Kerja dan motivasi kerja</li> <li>• Jumlah responden sebanyak 93 orang.</li> </ul>

			terhadap kepuasan kerja karyawan pada TVRI Sulawesi Utara.		
4.	I Gede Mahendrawan Ayu Desi Indrawati	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar E-Jurnal Manajemen Unud Volume 4 Nomor 11 Tahun 2015	Variabel bebas : Beban kerja dan kompensasi Variabel terikat : kepuasan kerja Alat analisis : menggunakan regresi linear berganda  Hasil penelitian : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja</li> <li>• Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja</li> </ul>	Persamaan yaitu meneliti beban kerja terhadap kepuasan kerja	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian di PT. Panca Dewata Denpasar</li> <li>• Jumlah responden 47 orang</li> </ul>
5.	Rika Devi Yanti	Pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPJS Kesehatan kCU Medan	Variabel bebas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban kerja</li> <li>• Pengembangan karir</li> </ul> Alat analisis : Menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linear berganda	Persamaannya : sama-sama meneliti variabel beban kerja dan pengembangan karir	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi Penelitian</li> <li>• Tahun penelitian</li> </ul>

			Hasil penelitian: Beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja		
6.	Dewi sartika Jusuf radja Herman sjarhudin	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai intervening pada PT. Kantor Pos Indonesia cabang Makassar	Variabel bebas :beban kerja Variabel terikat : kepuasan kerja Variabel intervening :burnout Metode analisis jalur Hasil penelitian : beban kerja membuktikan bahwa variabel independen, yaitu burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Makasar	Persamaan : meneliti beban kerja terhadap kepuasan kerja	Perbedaan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokasi penelitian</li> <li>• Jumlah responden</li> </ul>

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada uraian teori di atas, maka dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka pemikiran yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 2 variabel independen yaitu beban kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) dan serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (variabel  $Y$ ). Kerangka pemikiran penelitian digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 2.1**

#### **Kerangka Pemikiran**

**Keterangan :**

- : Secara Parsial
- : Secara Simultan

## **2.4.Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah di duga ada pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill ( SENM ) baik secara parsial maupun simultan.