

# PENGARUH PENGAWASAN, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Tika Andri Yaningsih<sup>1</sup>, Endang Triwahyuni<sup>2</sup>

<sup>1</sup>UPY, email: tikandriyani916@gmail.com, Yogyakarta

<sup>2</sup>UPY, email: endtrihahyuni@gmail.com, Yogyakarta

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of supervision, workload, and career development on job satisfaction of employees of PT Guna Teguh Abadi (GTA) at JTB-Project Bojonegoro, East Java. The research sample was taken using the Propionate stratified random sampling technique with a total of 73 employees. Data collection techniques were carried out by means of interviews and questionnaires. The analysis technique used in this study uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 21.0*

*for windows. The results showed that the variables, namely supervision (X1), workload (X2), and career development (X3) were partially and simultaneously affected by job satisfaction (Y), thus all of them supported the four hypotheses. the most dominant influence on job satisfaction.*

**Keywords:** Supervision, Workload, Career Development, Job Satisfaction.

### Info Artikel

Diterima: 20 Maret 2022

Direview: 23 Maret 2022

Disetujui: 22 April 2022

Terbit: 25 April 2022

## LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan banyak mengalami perkembangan dunia bisnis yang cepat dan modern. Globalisasi menjadi salah satu bentuk nyata yang perlu disadari oleh perusahaan, karena hal tersebut dapat membawa pengaruh terhadap semua perusahaan. Ketatnya persaingan dalam bisnis menuntut perusahaan harus mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan yang lain untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu sumber daya yang perlu di miliki oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia. Menurut Handoko (2016) sumber daya manusia adalah manusia yang mempunyai kemampuan guna mengelola manusia agar tujuan dari organisasi dapat tercapai. Dengan demikian sumber daya manusia perlu dilaksanakan dengan baik supaya tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Saat ini banyak terdapat perusahaan yang berkembang diberbagai macam sektor yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

PT Guna Teguh Abadi atau biasa dikenal PT GTA merupakan perusahaan kontraktor profesional yang bergerak dibidang alat-alat berat, mesin-mesin dan transportasi. Sebagai perusahaan kontruksi manufaktur ternama di Indonesia PT Guna Teguh Abadi (GTA) memiliki banyak karyawan yang tersebar diberbagai cabang diantaranya yaitu berada di JTB Project-Bojonegoro Jawa Timur.

Dengan memiliki banyak cabang dan karyawan yang sangat beragam tentunya bukan hal yang mudah bagi manajemen PT Guna Teguh Abadi (GTA) untuk mengelola karyawan yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Berdasarkan wawancara pada manajer operasional PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB-Project Bojonegoro, Jawa Timur, terdapat beberapa fenomena mengenai pengawasan, beban kerja, dan sistem pengembangan karir.

## KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Pengawasan

Definisi pengawasan menurut Sondang P. Siagian (2016) pengawasan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengamati dari pelaksanaan seluruh pekerjaan yang sedang berjalan guna menjamin agar sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Sedangkan menurut Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu prosedur pengamatan pada saat kegiatan operasional guna menjamin bahwa penyelenggaraannya sudah sesuai rencana yang ditetapkan. Menurut Handoko (2012) terdapat delapan indikator untuk mengukur pengawasan yaitu 1) akurat, 2) ketepatan waktu, 3) objektif serta menyeluruh, 4) terpusat pada titik pengawasan strategik, 5) realistis secara organisasional, 6) fleksibel, 7) bersifat sebagai petunjuk operasional, dan 8) diterima anggota perusahaan.

### Beban Kerja

Definisi beban kerja Menurut Munandar (2011) menjelaskan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan agar diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan Sedangkan menurut Menurut Tarwaka (2011), mendefinisikan beban kerja adalah adanya suatu interaksi antara tuntutan tugas dari lingkungan kerja akan digunakan sebagai tempat kerja, kemampuan serta pemahaman dari karyawan. Adapun indikator untuk mengukur beban kerja menurut Tarwaka (2011) yaitu 1) waktu kerja yang diberikan, 2) jumlah pekerjaan yang diberikan, 3) tugas yang diberikan, dan 4) tekanan kerja.

### Pengembangan Karir

Definisi pengembangan karir Menurut Sunyoto (2015), menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan prosedur pengidentifikasi kemampuan karir karyawan serta materi dalam menggunakan cara yang sesuai dalam potensi tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh bagian SDM untuk merencanakan dan membantu para karyawan dalam merencanakan dan membantu para karyawan dalam merancang karir di masa depan sehingga karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal. Adapun indikator untuk mengukur pengembangan karir menurut Siagian (2015) yaitu 1) perlakuan yang adil pada saat berkarir, 2) kepedulian atasan secara langsung, 3) informasi mengenai peluang promosi, 4) minat untuk dipromosikan, dan 5) tingkat kepuasan karyawan.

### Kepuasan Kerja

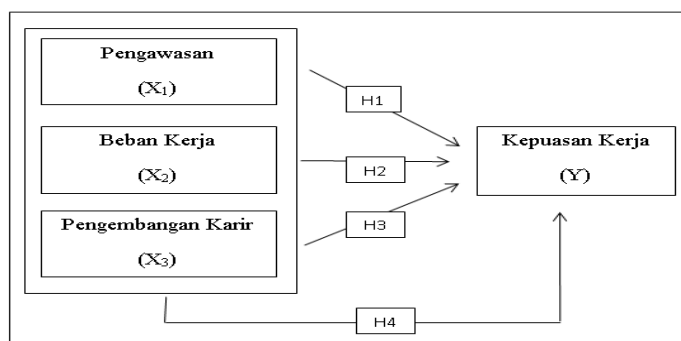
Kepuasan kerja merupakan suasana perasaan seseorang baik menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan dalam memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2013). Sedangkan menurut Hasibuan (2017), menjelaskan mengenai kepuasan kerja merupakan sikap yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan yang bisa mencerminkan melalui pesan kerja, ketaatan, dan hasil kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor dan digambarkan dengan pesan kerja, ketaatan, serta hasil kerja.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tentunya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. menurut Gilmer (1996) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu adanya kesempatan untuk maju, adanya keamanan kerja, gaji atau upah, perusahaan serta manajemen, adanya pengawasan, adanya faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi

kerja, adanya aspek sosial dalam pekerjaan, adanya komunikasi serta adanya fasilitas. Selain itu adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Priyono dan Matris (2016) yaitu 1) adanya balas jasa yang adil dan layak; 2) penempatan sesuai dengan keahlian; 3) berat ringannya suatu pekerjaan; 4) suasana dan lingkungan pekerja; 5) perlengkapan pelaksanaan pekerja; 6) sikap pemimpin dan sikap kepada pemimpinnya; dan 7) sikap pekerja (monoton/tidak). Dengan demikian, terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dipelajari dalam penelitian ini akan berfokus pada tiga faktor yaitu pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir. Pengukuran kepuasan kerja menggunakan indikator menurut Sutrisno (2016) antara lain: 1) adanya kepuasan atas pekerjaan itu sendiri; 2) adanya kepuasan atas situasi kerja; 3) kepuasan terhadap kerjasama baik pada pemimpin; 4) kepuasan terhadap kerja sama baik dengan rekan kerja; dan 5) kepuasan atas imbalan yang diterima.

### Kerangka Berpikir Penelitian

Berikut merupakan Kerangka berpikir pada penelitian ini ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengawasan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Pengawasan adalah suatu pekerjaan pemantauan dan mengevaluasi atas penerapan kerja karyawan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan akan segera diketahui dengan cepat sehingga dapat dilakukan tindakan, jika terjadi penyimpangan di perusahaan. Pengawasan jika tidak dilakukan dengan baik akan berakibat pada kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja dan berujung pada kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan perlu mengetahui pentingnya pengawasan yang harus dilakukan dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh pengawasan yang dilakukan oleh Sari, Damayanti, dan Sinarti (2020) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil telaah pustaka dan bukti empiris dari penelitian terdahulu maka dapat disusun hipotesis yaitu:

H1 : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB-Project Bojonegoro Jawa Timur.

#### Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja adalah serangkaian perintah atau kewajiban yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan agar dapat terselesaikan dengan memakai keahlian serta potensi yang dimiliki karyawan. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan menurunnya produktivitas sehingga kepuasan dalam bekerja akan rendah. Oleh sebab itu, dengan adanya beban kerja yang rendah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan kepuasan kerja akan terus meningkat.

Hasil penelitian terdahulu oleh Tandi dan Nur (2016) tentang pengaruh beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada hasil telaah pustaka dan bukti empiris dari penelitian terdahulu maka tersusun hipotesis yaitu:

H2 : Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB-*Project* Bojonegoro Jawa Timur.

### **Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengembangan karir merupakan upaya karyawan dalam merealisasikan sasaran karirnya dimasa depan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja jika didukung oleh departemen SDM agar dapat mencapai tujuan karirnya. Untuk dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien maka setiap perusahaan harus memperhatikan karyawan yang meliputi keahlian serta kemampuan yang dimilikinya.

Hasil pada penelitian terdahulu oleh Muslim Wijaya (2017) tentang pengaruh pengembangan karir menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil telaah pustaka dan bukti empiris dari penelitian terdahulu maka disusun hipotesis yaitu:

H3 : pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB-*Project* Bojonegoro Jawa Timur.

### **Pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**

Perkembangan ini membuat perusahaan melakukan berbagai cara untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut para ahli, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi pada penelitian ini, hanya mempelajari tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir. Berdasarkan hasil telaah pustaka dan bukti empiris dari penelitian terdahulu maka tersusun hipotesis yaitu:

H4 : pengawasan, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Sedangkan dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti yaitu pengawasan, beban kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Sedangkan populasi penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di kantor cabang PT Guna Teguh Abadi (GTA) Di JTB-*Project* Bojonegoro Jawa Timur yaitu sebanyak 275 karyawan. Untuk teknik sampling dalam penyebaran kuesioner yaitu menggunakan *propotionate stratified random sampling*. Dengan menggunakan rumus slovin maka diperoleh perhitungan hasil 73 karyawan sebagai sampel. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis linier berganda melalui bantuan program SPSS versi 21.0 *for windows*. Terdapat

tiga variabel bebas (*independent*) adalah pengawasan, beban kerja dan pengembangan karir, serta variabel terikat (*dependen*) adalah kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis kelamin		Usia		Pendidikan terakhir		Lama bekerja	
Laki-laki	69	18-25 thn	9	SMA/SMK	51	≤ 1 thn	5
Perempuan	4	26-30 thn	32	Diploma	3	1-5 thn	36
		31-35 thn	9	S1	19	≥5 thn	32
		≥35 thn	23				

Sumber : Pengolahan data primer 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden kebanyakan laki-laki (94,5%), selain itu usia responden yang paling dominan pada usia 26-30 tahun (43,8%), sedangkan pendidikan terakhir responden kebanyakan SMA/SMK 51 (69,9%), dan pada lama bekerja mayoritas responden mempunyai masa kerja 1-5 tahun sebanyak 36 (49,3%).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas			Reliabilitas
	Item	pValue	r hitung	Cr. Alpha
Pengawasan (X <sup>1</sup> )	X <sup>1.1</sup>	,000	,868	0,950
	X <sup>1.2</sup>	,000	,931	0,947
	X <sup>1.3</sup>	,000	,799	,954
	X <sup>1.4</sup>	,000	,886	,950
	X <sup>1.5</sup>	,000	,880	,950
	X <sup>1.6</sup>	,000	,701	,962
	X <sup>1.7</sup>	,000	,870	,950
	X <sup>1.8</sup>	,000	,886	,949
	X <sup>1.9</sup>	,000	,825	,952
	X <sup>1.10</sup>	,000	,898	,949
Beban kerja (X <sup>2</sup> )	X <sup>2.1</sup>	,000	,598	,766
	X <sup>2.2</sup>	,002	,549	,772
	X <sup>2.3</sup>	,008	,477	,791
	X <sup>2.4</sup>	,000	,624	,764
	X <sup>2.5</sup>	,003	,521	,775
	X <sup>2.6</sup>	,000	,597	,784
	X <sup>2.7</sup>	,000	,630	,768
	X <sup>2.8</sup>	,001	,592	,767
	X <sup>2.9</sup>	,000	,621	,766
	X <sup>2.10</sup>	,000	,795	,737
Pengembangan	X3.1	,000	,898	,947
Karir (X3)	X3.2	,000	,876	,948
	X3.3	,000	,889	,947

X3.4	,000	,837	,950
X3.5	,000	,776	,953
X3.6	,000	,833	,950
X3.7	,000	,884	,948
X3.8	,000	,842	,949
X3.9	,000	,783	,953
X3.10	,000	,817	,951
<b>Validitas</b>		<b>Reliabilitas</b>	
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	,000	,798
	Y.2	,000	,923
	Y.3	,000	,938
	Y.4	,000	,919
	Y.5	,000	,925
	Y.6	,000	,939
	Y.7	,000	,914
	Y.8	,000	,774
	Y.9	,000	,856
	Y.10	,000	,702

r tabel : 0,361 pada sig 0,05

Standart *cronbach Alpha* : 0,60

Sumber : Data Primer 2022

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikan (p value) kurang dari 0,05, dan memiliki nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Untuk hasil dari uji reliabilitas menunjukkan seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach Alpha*  $\geq 0,6$ . dengan demikian maka disimpulkan seluruh item pernyataan kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

### Analisis Regresi

**Tabel 3. Hasil Analisis Regersi Linier Berganda**

coefficients			
Variabel bebas	beta	t	sig
Pengawasan (X1)	0,466	4,444	0,000
Beban Kerja (X2)	-0,183	-2,350	0,022
Pengembangan Karir (X3)	0,478	5,291	0,000
Variabel terikat : kepuasan kerja (Y)			
F = 45,892 dan sig 0,000 ; Adjusted R <sup>2</sup> = 0,652			

Sumber : Data Primer 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel bebas (pengawasan dan pengembangan karir) mempunyai koefisien regresi bertanda positif, artinya kedua variabel tersebut mempunyai hubungan pengaruh yang searah dengan variabel terikat (kepuasan kerja) yaitu apabila variabel bebas (pengawasan dan pengembangan karir) ditingkatkan satu satuan maka variabel terkait (kepuasan kerja) akan meningkat. Sedangkan untuk variabel bebas (beban kerja) sedangkan variabel bebas (beban kerja) memiliki koefisien regresi bertanda negatif, artinya variabel beban kerja memiliki hubungan pengaruh yang

berlawanan dengan variabel terikat (kepuasan kerja) yaitu jika variabel bebas (beban kerja) diturunkan sebanyak satu satuan maka variabel terikat (kepuasan kerja) akan meningkat.

## PEMBAHASAN

### H1 : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini dinyatakan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,466 yang bernilai positif dan nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$  yang artinya semakin baik pengawasan, maka semakin meningkat juga tingkat kepuasan kerja. Besarnya pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) Di JTB-*Project* Bojonegoro Jawa Timur tidak lepas dari perusahaan yang melakukan pengawasan secara rutin, memberikan evaluasi setelah melakukan pengawasan terhadap karyawan, dan melakukan tindakan perbaikan jika ada penyimpangan pada saat bekerja, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sehingga hasil pada penelitian ini sejalan pada teori yang dinyatakan oleh Kadarisman (2015) menyatakan pelaksanaan pekerjaan atau pengawasan merupakan bagian dalam menilai apakah tujuan-tujuan yang ditetapkan telah tercapai dengan memuaskan atau tidak suatu pengawasan.

Hasil dari penelitian ini juga searah dengan penelitian Sari, Damayanti, dan Sinarti (2020) dengan judul "Pengaruh Pengawasan dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang". Hasil pada penelitian ini menyampaikan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### H2 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini menyampaikan bahwa hasilnya yaitu beban kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,183 yang bernilai negatif dan nilai signifikan 0,022 yang lebih kecil dari 0,05 menyampaikan bahwa semakin rendahnya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Manajemen PT Guna Teguh Abadi (GTA) Di JTB-*Project* Bojonegoro Jawa Timur perlu memperhatikan beberapa hal mengenai tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan dan pemberian intruksi yang jelas akan mempermudah karyawan melakukan perbaikan jika terjadi kesalahan pada saat bekerja. Sehingga beban kerja karyawan tidak bertambah dan kepuasan karyawan dapat meningkat, karena jika melakukan perbaikan karyawan memerlukan jam tambahan kerja atau lembur dan menjadi beban.

Penelitian ini sependapat dengan teori yang disampaikan oleh Munandar (2011) menyatakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat mengganggu kesejahteraan psikologis seseorang sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tandil dan Nur (2016) . Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

### H3 : Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Pada hasil penelitian ini menyampaikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. kondisi ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,478 yang bernilai positif dan nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$  yang artinya semakin bagus sistem pengembangan karir suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sistem pengembangan karir yang baik harus diperhatikan oleh perusahaan, diantaranya pemberian informasi yang jelas mengenai sistem pengembangan karir kepada semua karyawan, adanya kemudahan dalam mengakses informasi bagi karyawan, adanya perhatian dari atasan terhadap kemajuan karir karyawan, dan adanya

bimbingan serta sosialisasi mengenai aturan dan syarat terkait pengembangan karir yang ditetapkan perusahaan. Pengembangan karir yang jelas dan sesuai harapan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) Di JTB-Project Bojonegoro Jawa Timur.

Pada hasil penelitian ini sependapat teori yang disampaikan Rivai dan Sagala (2011), menyatakan Pengembangan karir memiliki peran besar dalam menciptakan kepuasan kerja, karena dengan adanya pengembangan karir dapat memenuhi kebutuhan diri karyawan dan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga perusahaan mampu mendorong pencapaian tujuannya

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Muslim Wijaya (2017) dengan judul "*Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Plant Medan*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **H4: Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menyampaikan bahwa ketiga variabel bebas ( $X$ ) yaitu pengawasan ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan pengembangan karir ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien F sebesar 45,892 dengan nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$ .

Hasil analisis  $R^2$  terdapat nilai koefisien determinasi Adjusted  $R^2$  sebanyak 0,652 atau 65,2% yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengawasan ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan pengembangan karir ( $X_3$ ) sebesar 65,2% kemudian sisanya 34,8% dipengaruhi faktor lain diluar pada penelitian ini

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini yang menyatakan pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan dapat diterima.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian diatas hasil dari analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang berkaitan dengan kepuasa kerja karyawan di PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB Project-Bojonegoro Jawa Timur sehingga disimpulkan hasilnya yaitu variabel Pengawasan ( $X_1$ ), berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB Project-Bojonegoro Jawa Timur. Hal ini dinyatakan perolehan hasil koefisien regresi sebesar 0,466 bertanda positif serta memiliki nilai signifikan  $0,000$  yang  $\leq 0,05$ . Sehingga hasil ini membuktikan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) dapat diterima. Variabel Beban Kerja ( $X_2$ ), berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB Project-Bojonegoro Jawa Timur. Hal ini dinyatakan dengan perolehan hasil koefisien regresi sebesar -0,183 bertanda negatif dan memiliki nilai signifikan  $0,022 \leq 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

Variabel Pengembangan Karir ( $X_3$ ), berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB Project-Bojonegoro Jawa Timur. Hal ini dinyatakan dengan perolehan hasil koefisien regresi sebesar 0,478 bertanda positif dan memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

Variabel Pengawasan ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB Project-Bojonegoro Jawa Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji Anova Koefisien Fhitung sebesar 45,892 dan memiliki nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$ . Hasil ini membuktikan hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima. Hipotesis tersebut diperkuat dengan nilai Adjusted  $R^2$  sejumlah 0,625 atau 62,5% hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh pengawasan ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan pengembangan karir ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) sebesar 62,5% , serta sisanya 34,8% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara persial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT



Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB *Project-Bojonegoro* Jawa Timur dapat dijadikan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengawasan yang perlu dilakukan secara rutin agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi pada saat karyawan bekerja. Selain itu, beban kerja karyawan perlu di perhatikan karena jika karyawan diberikan pekerjaan yang terlalu berlebihan maka dapat membuat karyawan merasa kelelahan secara fisik dan membuat pekerjaannya tidak terselesaikan dengan baik. Kemudian pada pengembangan karir, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan mengenai sistem pengembangan karir, terutama mengenai kejelasan informasi dan penyampaian informasi yang relevan serta harus terbuka terkait dengan kebijakan sistem pengembangan karir yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya informasi dan sosialisasi secara berkala mengenai kesempatan pengembangan karir agar karyawan merasa antusias dalam mengejar kesempatan jenjang karir dan tidak menganggap pengembangan karir hanya sebatas kebijakan saja. Dengan demikian, minat dan tingkat kepuasan karyawan juga perlu diperhatikan mengingat masing-masing karyawan memiliki minat dan tingkat kepuasan yang berbeda terhadap pengembangan karir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Basuki, Tri, Agus dan Prawanto, Nano. 2017. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana Prenada Media Group.
- Feriyanto, Andri dan Shyta Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dan Program IMB SPSS 25*. Semarang: Undip.
- Gilmer.1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Cetakan Duapuluh. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini Usman. 2011. *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Rajawali Pers
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lysaght, R.J., Hill, S.G., Dick, A.O., Plamondon, B.D., Linton, P.M., Wierwille, W.W., Zaklad, A.L., and Wherry, R.J. 1989. *Operator Workload: Comprehensive Review And Evaluation Of Operator Workload Methodologies*. TX: U.S.: Fort Bliss.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen.Cetakan Keduapuluh Satu*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Munandar, A, S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UIP.
- Priyono dan Marnis. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, I. P., Damayanti, R., & Sinarti, T. (2020). "Pengaruh Pengawasan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang". *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 2(2), 139-162. (<https://jurnal.univpgr-palembang.ac.id/index.php/maninvestasi/article/view/5270> diunduh 23 Desember 2021).
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tandi, T. E., Nur, M., & Syafei, I. (2002). "Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasiterhadap Kepuasan Kerja Pegawaipada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani Di Kabupaten Jayapura". *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 172-186.( <https://www.neliti.com/publications/266055/pengaruh-beban-kerja-dan-komunikasiterhadap-kepuasan-kerja-pegawai-pada-bandar-ud> diunduh 23 desember 2021).
- Tarwaka. 2004. *Ergonimi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Tarwaka. 2011. *beban Kerja (Worldload)*. Surakarta: Harapan Press.
- Wijaya, M. (2017). "Pengaruh Sistem Rekrutmen dan pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan". *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 3(2), 123-130(<http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman/article/view/417> diunduh pada 23 desember 2021).