

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TRANS
RETAIL INDONESIA TRANSMART PADANG**



Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmo Andalas

Oleh :

MUHAMAD BADRUS

20120097

**PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS
PADANG**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT TRANS
RETAIL INDONESIA TRANSMART PADANG**

OLEH

MUHAMAD BADRUS
No. BP 20120097

Disetujui Dan Disahkan

Lucy Chairoel, S.E, M.Si, Ph. D
NIDN : 0030066901

Pembimbing/
Penguji

(.....)

Febri Rahadi ,S.E,MS
NIDN : 1005028403

Penguji

(.....)

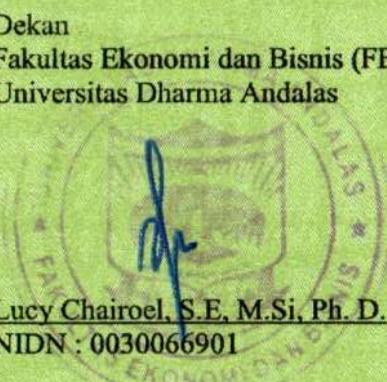
Dra. Yeni Del Rosa M.Si
NIDN : 0004016402

Penguji

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Universitas Dharma Andalas

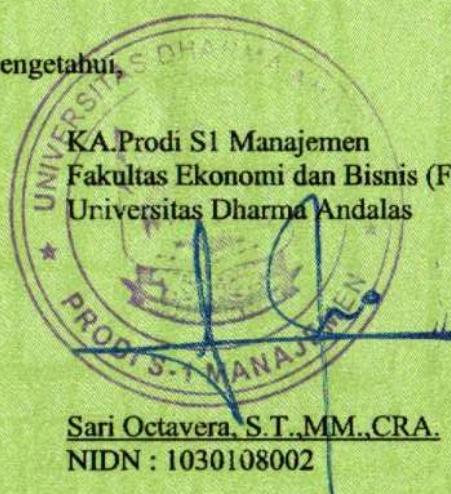
Mengetahui,

KA.Prodi S1 Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Universitas Dharma Andalas



Lucy Chairoel, S.E, M.Si, Ph. D.
NIDN : 0030066901

Sari Octavera, S.T, MM, CRA.
NIDN : 1030108002



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : MUHAMAD BADRUS
No Bp : 20120097
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Padang, 26 Maret 2024
Yang membuat pernyataan



Muhamad Badrus
BP.20120097

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Saya mahasiswa Universitas Dharma Andalas yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Muhamad Badrus

No. Bp : 20120097

Program Studi : SI Manajemen

Jenis Tugas Akhir : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Dharma Andalas hak atas publikasi skripsi saya yang berjudul : "Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia Transmart Padang". Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Universitas Dharma Andalas juga berhak untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, merawat, dan mempublikasikan karya saya tersebut diatas selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Padang, 26 Maret 2024
Yang menyatakan,



Muhamad Badrus
Bp. 20120097

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahhi wabarakatu

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia Transmart Padang”** yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Dharma Andalas Padang.

Dalam penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak secara moral maupun materi. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis bisa menyusun skripsi dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Novesar Jamarun, M.S Selaku Rektor Universitas Dharma Andalas.
3. Ibu Lucy Chairoel, SE, M.Si, Ph. D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas dan selaku Dosen Pembimbing Akademik Skripsi yang telah banyak memberikan masukan dan saran serta mengingatkan hal-hal yang baik kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Ibu Dr.M. Henny Sulistianingsih, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas

5. Ibu Sari Octavera, S.T., M.M selaku KA. Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas sekaligus dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama masa perkuliahan .
6. Ucapan terimakasih yang sangat mendalam kepada Bapak Agus Siswanto dan Ibu Nohimah yang sangat berjasa dan selalu berjuang untuk membesarkan saya dengan cinta dan kasih sayang yang tidak ternilai dan selalu mendoakan saya dengan tulus, serta kakak Mifta Kuljanah dan adik saya Anik Sudarma Wati yang telah membantu saya baik doa serta dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih juga untuk rekan saya Andra Wibowo Saputra, Ramdhani Kurniawan, Habil Hakim dan teman- teman yang telah membantu dalam pembuatan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya dan juga untuk semua pihak yang telah memberikan semangat serta motivasi untuk penulis, serta pihak yang membantu baik dengan kata untuk membangkitkan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, kesalahan dan masih jauh dari kata sempurna disebabkan keterbatasan pengetahuan, pengalaman serta kemampuan penulis. Semoga bermanfaat dan berguna bagi pembaca skripsi penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang tidak disebutkan namanya satu persatu.

Padang, 26 Maret 2024



MUHAMAD BADRUS

Penulis

BP.20120097

RINGKASAN

Penelitian ini merupakan penelitian pada karyawan Transmart Padang. Penelitian ini mengambil judul: "Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia Transmart Padang". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Transmart Padang. Penyajian data masing-masing variabel adalah dalam bentuk distribusi frekuensi di mana masing-masing responden memberikan penilaian sesuai dengan keadaan sebenarnya. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana penentuan sampel adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 117 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum data diolah, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu.

Dalam penelitian ini jenis penelitiannya berdasarkan metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) SPSS Versi 26 (*Statistical Product and Service Solution*). Jenis dan sumber data menggunakan: sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dari hasil kuesioner yang disebarluaskan kepada para karyawan Transmart Padang. Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Pada penelitian yang akan dilakukan ini data sekunder didapat dari buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara atau kuesioner. Bentuk instrument dalam penelitian ini adalah alat untuk mengumpulkan data yang dikembangkan dengan bantuan kajian teori, definisi operasional, variabel penyebab, variabel akibat yang selanjutnya dikembangkan dengan penjabaran indikator-indikator. Adapun bentuk instrumen pengumpulan data primer adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan skala *likert*. Berikut diuraikan variabel, konsep variabel, indikator dan alat ukur dalam pembuatan kuesioner. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan.

Karakteristik responden merupakan gambaran tentang identitas responden yang dalam penelitian ini meliputi karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya

hubungan antara variabel bebas dalam model. Kriteria nilai tingkatan pencapaian responden (TCR). Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja persentasi TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan yaitu dengan persentase 85,5%, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, Saya menambah pengetahuan untuk pekerjaan dengan mengikuti studi atau pelatihan kerj yang saya harus capai diperusahaan terlalu tinggi yaitu dengan persentase 79,3%.

Selanjutnya variabel pengembangan karir persentase TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir yaitu dengan persentasi 85,5%, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, metode pelatihan yang digunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu dengan persentase 79,9%.

Berikutnya variabel budaya organisasi persentasi TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan yaitu dengan persentasi 88,0%, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, dengan motivasi yang diberikan saya dapat menciptakan inovasi dalam bekerja yaitu dengan persentase 81,4%. Dan selanjutnya adalah variabel kepuasan kerja dengan persentase TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang memberikan saran dan solusi ketika saya menemui kesulitan di tempat kerja yaitu dengan persentasi 87,0%, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini yaitu dengan persentase 80,6%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat permasalahan normalitas, multikoliniearitas dan heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh hasil yang dirangkum sebagai berikut (1) Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (4) Variabel beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diterima.

SUMMARY

This research is a study on employees of Transmart Padang. This research takes the title: "The Effect of Workload, Career Development and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction at PT Trans Retail Indonesia Transmart Padang". The purpose of this study was to examine the effect of workload, career development and organizational culture on employee job satisfaction at Transmart Padang. Presentation of data for each variable is in the form of a frequency distribution where each respondent provides an assessment according to the actual situation. This study uses saturated sampling technique, where the determination of the sample is all employees totaling 117 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Before the data is processed, the classical assumption test is carried out first.

In this study, the type of research is based on the method used, namely quantitative research methods. data collection using research instruments, data analysis is quantitative or statistical. To facilitate the calculation of validity and reliability tests, computer software (software) SPSS Version 26 (Statistical Product and Service Solution) is used. Types and sources of data used: primary data sources are data sources that directly provide data to data collectors from the results of questionnaires distributed to Transmart Padang employees. Secondary data sources are sources that are not directly through intermediary media or obtained and recorded by other parties. In the research to be carried out, secondary data is obtained from books, literature, articles, and sites on the internet.

The data collection method was carried out using interview or questionnaire techniques. The form of instrument in this study is a tool for collecting data developed with the help of theoretical studies, operational definitions, cause variables, effect variables which are further developed with the elaboration of indicators. The form of primary data collection instrument is to use a questionnaire or questionnaire. The questionnaire used in this study was prepared using a Likert scale. The following describes the variables, variable concepts, indicators and measuring instruments in making the questionnaire. With a Likert scale, the variables to be measured are translated into variable indicators. Then the variable indicator is used as a starting point for compiling instrument items which can be in the form of statements or questions. The answer to each instrument item using a Likert scale has gradations from very positive to very negative. The alternative answers using the Likert scale, namely by giving a score to each question answer.

The characteristics of the respondents are a description of the identity of the respondents, which in this study include characteristics based on gender, age, latest education, and length of work. The normality test is useful for knowing whether the residuals are normally distributed or not. The multicollinearity test aims to test the relationship between the independent variables in the model. Criteria for the value of the respondent's achievement level (TCR). It can be concluded that the highest TCR

percentage workload variable is in the statement, I can complete the tasks that have become my responsibility with satisfactory results, namely with a percentage of 85.5%, while the lowest percentage is in the statement, I increase knowledge for work by taking part in studies or the work targets that I have to achieve in the company are too high, namely with a percentage of 79.3%.

Furthermore, the highest percentage of TCR career development variables is in the statement, work performance is taken into consideration in career development, namely with a percentage of 85.5%, while the lowest percentage is in the statement, the training methods used so far are in accordance with the type of training needed by the company, namely with a percentage of 79.9%.

Next, the highest TCR percentage of organizational culture variables is in the statement, I am always careful in completing the work given, namely with a percentage of 88.0%, while the lowest percentage is in the statement, with the motivation provided I can create innovation at work, namely with a percentage of 81.4%. And then the job satisfaction variable with the highest TCR percentage is in the statement, I am happy to communicate with coworkers who provide suggestions and solutions when I encounter difficulties at work, namely with a percentage of 87.0%, while the lowest percentage is in the statement, I am satisfied with the field of work I am currently in, namely with a percentage of 80.6%. The test results show that there are no problems of normality, multicollinearity and heteroscedasticity.

Based on the results of the study, the results obtained are summarized as follows
(1) *Workload variables partially have a positive and significant effect on job satisfaction*
(2) *Career development variables partially have a positive and significant effect on job satisfaction* (3) *Organizational culture variables partially have a positive and significant effect on job satisfaction* (4) *Workload variables, career development and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction. So it can be concluded that testing of the hypothesis which states that there is a joint influence (simultaneous) independent variables on the dependent variable can be accepted.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
RINGKASAN	iii
SUMMARY	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.5. Batasan Masalah.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan Teoritis	12
2.1.1. KEPUASAN KERJA.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.1.2. BEBAN KERJA.....	15
2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja	15
2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	16
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja	17
2.1.3. PENGEMBANGAN KARIR	17
2.1.3.1. Pengertian Pengembangan Karir.....	18
2.1.3.2. Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	19
2.1.3.3. Tujuan Pengembangan Karir.....	20
2.1.3.4. Indikator Pengembangan Karir	21
2.1.4. BUDAYA ORGANISASI.....	22
2.1.4.1. Pengertian Budaya Organisasi	22
2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	22
2.1.4.3. Indikator Budaya Organisasi.....	23
2.2. Penelitian Terdahulu.....	24

2.3. Kerangka Pemikiran	26
2.4. Pengembangan Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	30
3.2. Populasi Dan Sampel.....	30
3.2.1. Populasi	30
3.2.2. Sampel.....	31
3.3. Teknik Pengambilan Sampel	31
3.4. Definisi Operasional Variabel	31
3.5. Jenis Dan Sumber Data.	33
3.5.1. Sumber Data Primer	33
3.5.2. Sumber Data Sekunder	33
3.6. Metode Pengumpulan Data	33
3.7. Instrumen Penelitian.....	34
3.7.1 Bentuk Instrumen	34
3.7.2 Pengujian Instrumen	35
3.7.2.1 Uji Validitas	35
3.7.2.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.8 Uji Asumsi Klasik	36
3.8.1. Uji Normalitas	37
3.8.2. Uji Multikolinearitas	37
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	37
3.9 Analisis Deskriptif.....	38
3.9.1 Menghitung Nilai Tingkat Capai Responden TCR	38
3.10 Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.11. Uji Hipotesis.....	39
3.11.1. Uji Hipotesis Persial (Uji t).....	39
3.11.2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	40
3.11.3. Uji Koefisien Determinasi (R₂).....	41
3.12 Instrumen Penelitian.....	41
3.12.1. Uji Validitas.....	42
3.12.2 Uji Reliabilitas	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	46
------------------------------------	----

4. 1. 1 Deskripsi Perusahaan	46
4.1.2. Visi dan Misi	46
4.2 Karakteristik Responden	47
4.3. Uji Asumsi Klasik	49
4.3.1 Uji Normalitas	49
4.3.2 Uji Multikolineritas	50
4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	50
4.4. Analisis Deskriptif	51
4.4.1 Analisis Deskriptif Beban Kerja.	52
4.4.2. Analisis Deskriptif Pengembangan Karir.....	52
4.4.3. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi.	53
4.4.4. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	54
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.6. Uji Hipotesis.....	56
4.6.1 Uji Persial (Uji t)	57
4.6.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	58
4.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R2).....	59
4.7. Pembahasan.....	59
4.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	59
4.7.2 Pengaruh pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja	60
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	61
4.7.4. Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	62
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	63
5.2 saran	63
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	70
RIWAYAT HIDUP	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja Karyawan	2
Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survei Beban Kerja Karyawan	3
Tabel 1. 3 Jam Kerja Karyawan 2021 – 2022	4
Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survei Pengembangan Karir.....	6
Tabel 1. 5 Karyawan Yang Mengalami Mutasi Tahun 2020-2023	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan Transmart padang	30
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3. 3 Bentuk Instrumen.	34
Tabel 3. 4 Kategori Nilai Pencapaian Responden	38
Tabel 3. 5 Uji Validitas.....	42
Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	47
Tabel 4. 2 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	49
Tabel 4. 3 Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4. 4 Uji Heterokedastisitas.....	51
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Beban Kerja (X1)	52
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Pengembangan Karir (X2)	52
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X3).....	53
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y).....	54
Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4. 10 Uji t.....	57
Tabel 4. 11 Uji (F)	58
Tabel 4. 12 Uji Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 27

DAFTRA LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	70
Lampiran 2. Uji Normalitas.....	72
Lampiran 3. Uji Multikolineritas.....	73
Lampiran 4. Uji Heterokedastisitas	73
Lampiran 5. Uji Analisis Deskriptif	74
Lampiran 6. Analisis regersi linear berganda	75
Lampiran 7. Uji Hipotesis (Uji t).....	75
Lampiran 8. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	75
Lampiran 9. Uji Heterokesidastisitas (R2)	75
Lampiran 10. Tabulasi Data Responden.....	75
Lampiran 11. Kuesioner	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset suatu perusahaan dan memegang peranan penting dalam perkembangannya. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Akhmal et al., 2019).

Menurut Susilo & Wulansari, (2023), Kepuasan kerja menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya. Meningkatkan kepuasan kerja SDM bertujuan untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan dan memungkinkan perusahaan untuk berkembang dan terus bertahan. Setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan masing-masing sebagai penilaian terhadap dirinya. Semakin tinggi nilai evaluasi yang dirasakan dan diharapkan karyawan terhadap suatu kegiatan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan mereka terhadap kegiatan tersebut (Fajari et al., 2022).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional dimana seorang karyawan merasa pekerjaannya menyenangkan dan menyenangi pekerjaannya. Emosi menyenangkan seorang karyawan terhadap situasi dan kondisi kerja yang dialaminya, yang dapat terwujud dalam bentuk reaksi emosional positif (puas) atau negatif (tidak puas) (Neja Chantika, 2021).

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja di Transmart Padang maka dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner mengenai kepuasan kerja kepada 14 karyawan di Transmart Padang. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada Tabel 1.1 :

Tabel 1. 1
Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase	Total
1	Gaji yang diterima telah sesuai	7	50%	7	50%	100%
2	Kondisi pekerjaan yang baik dan nyaman.	12	86%	2	14%	100%
3	Hubungan baik dengan rekan kerja	6	43%	8	57%	100%
4	Kepuasan terhadap bidang kerja	6	43%	8	57%	100%
5	Pengembangan karir yang telah sesuai	5	36%	9	64%	100%

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bagaimana kepuasan kerja karyawan di Transmart Padang yaitu, sebanyak 12 karyawan merasa puas terhadap kondisi pekerjaannya, sedangkan 8 karyawan menyatakan tidak puas terhadap hubungan dengan rekan kerja, bidang pekerjaan yang dijalani dan 9 karyawan menyatakan tidak puas terhadap pengembangan karir yang didapatkan. Hal ini selaras dengan pendapat Dewi, (2022) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kondisi pekerjaan, pangkat (golongan), jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan dan hubungan kerja.

Menurut Aisy et al, (2022) Salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja mengacu pada situasi dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah besar pekerjaan yang harus diselesaikan namun tidak cukup waktu untuk mengerjakannya. Beban kerja ini kemudian dapat membuat karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas karena standar kerja yang terlalu tinggi. Apabila beban kerja yang diberikan atasan kepada bawahan tidak sesuai dengan kemampuannya maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang tidak puas dapat

menimbulkan kerugian jangka pendek dan jangka panjang bagi perusahaan (Fajari et al., 2022).

Hasil pra survei beban kerja dengan cara memberikan kuesioner kepada 14 karyawan Transmart Padang , menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survei Beban Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase	Total
1	Banyak pekerjaan yang harus diselsaikan	13	93%	1	7%	100%
2	Tingginya target yang harus dicapai	13	93%	1	7%	100%
3	Pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi	12	86%	2	14%	100%
4	Tugas dengan jangka waktu singkat	12	86%	2	14%	100%
5	Tekanan dari pimpinan untuk mencapai target.	12	86%	2	14%	100%

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaannya kepada karyawannya cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang harus diselsaikan oleh karyawan, tingginya target perusahaan, tingkat kesulitas tugas yang tinggi, penyelsaian tugas dengan waktu yang singkat dan tekanan dari atasan /pimpinan. Hal ini selaras dengan pendapat (Tan et al , 2023) Beban kerja yang berat merupakan salah satu faktor penyebab utama karyawan kerja lembur, biasanya berkaitan dengan jam kerja yang pendek, beban kerja yang berat, dan kebutuhan kerja yang tinggi.

Tabel 1.3
Jam Kerja Karyawan 2021 – 2022

Bulan	Tahun					
	2021			2022		
	Jumlah Karyawan	Jam Normal	Jam Lembur	Jumlah Karyawan	Jam Normal	Jam Lembur
Jan	133	8	1,5	130	8	2
Febr	144	8	1	133	8	2
Mart	146	8	1,5	135	8	1,5
Aprl	137	8	2	114	8	1,5
Mei	147	8	1,5	128	8	2,5
Juni	140	8	2,5	156	8	2
Juli	149	8	1	144	8	1
Agust	138	8	0,5	134	8	2,5
Sept	141	8	1,5	144	8	0,5
Okto	129	8	2	144	8	1
Nov	135	8	2,5	149	8	2
Des	140	8	2	155	8	2,5
		19,5			21	

Sumber : SDM Transmart Padang

Dari tabel 1.3 beban kerja yang dilihat dari jam lembur yang diberikan perusahaan Transmart padang kepada karyawannya menunjukkan hasil yaitu. Pada tahun 2021 total jam lembur yang diterima karyawan sebanyak 19,5 Jam, dan Pada tahun 2022 total jam lembur yang diterima karyawan sebanyak 21 Jam. Kesimpulan dari data diatas bahwasanya beban kerja yang di terima karyawan Transmart Padang dalam dua tahun akhir mengalami peningkatan. Menurut (Restyawan, 2019) kerja lembur menimbulkan dampak negatif pada karyawan seperti kelelahan kerja pada karyawan, berkurangnya gairah kerja karyawan, kejemuhan kerja, berkurangnya konsentrasi kerja dan kesehatan karyawan. Selain adanya pengaruh negatif kerja lembur, pemberian upah juga harus diperhatikan, menurut (Gita et al , 2022) Upah lembur sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, apabila karyawan bekerja melebihi jam kerja maka perusahaan perlu membayarkan kompensasi berupa upah yang dibayarkan atas kelebihan beban kerja

tersebut (Fatimah et al., 2020). Dari hasil wawancara yang dilakukan upah lembur yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu sebesar Rp.20.000/jam, Karyawan akan merasa tidak puas jika upah lembur yang diberikan tidak mencukupi untuk mengkompensasi waktu dan usaha yang dikeluarkan di luar jam kerja normal. Penting untuk mengevaluasi apakah upah lembur yang diberikan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, termasuk kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, transportasi, dan lainnya. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Lie et al, 2023). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Restyawan, 2019), Wulandari, (2021), Tika Andri Yaningsih, (2022) Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Fajari et al., (2022) Selain beban kerja, pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. pengembangan karir bukan hanya peningkatan pribadi yang dilakukan individu untuk mencapai rencana karir yang diinginkan tetapi juga serangkaian kegiatan untuk mempersiapkan individu pada kemajuan karir yang direncanakan. Pengembangan karir juga didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan guna mendapatkan kemampuan tambahan dalam konseptual, teoritis, teknis, dan moral dari pekerja agar dapat memenuhi persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan (Aisy, el al, 2022).

Berikut data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pra survey mengenai Pengembangan karir di Transmart Padang. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survei Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase	Total
1	Pendidikan membantu membangun karir	9	64%	5	36%	100%
2	Pelatihan membantu ke jenjang karir yang lebih tinggi	10	71%	4	29%	100%
3	Mutasi / perpindahan karyawan diperlukan untuk mengembangkan karir	9	64%	5	36%	100%
4	karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan	12	86%	2	14%	100%
5	Masa kerja yang lama membuat peluang pengembangan karir semakin tinggi	12	86%	2	14%	100%

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel 1,4 diatas dapat dilihat bagaimana pengembangan karir karyawan di Transmart Padang, hal ini dilihat dari respon positif karyawan terhadap pentingnya pendidikan, pelatihan, mutasi dan masa kerja terhadap pengembangan karir dan peluang karyawan dalam mendapatkan promosi jabatan. Menurut (Fahrizi et al, 2021) dengan adanya pengembangan karir dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan dan dengan adanya pengembangan karir akan memberi kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Pengembangan karir begitu penting, sehingga banyak organisasi/perusahaan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Andriani & Kasmiruddin, 2022) karyawan yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan akan berusaha memperoleh kedudukan yang diinginkannya dengan harapan dapat meningkatkan taraf hidup yang lebih baik. Apabila keinginan seorang karyawan terpenuhi akan timbul suatu kepuasan dalam dirinya.

Tabel 1. 5
Karyawan Yang Mengalami Mutasi Tahun 2020-2023

Bidang	Jumlah Karyawan Yang Dimutasi				Total	Kenaikan Jabatan	Jumlah Karyawan	Percentase
	2020	2021	2022	2023				
Staff Management	2	3	3	3	11	1	30	37%
Fresh	2	3	3	5	13	0	41	32%
Electronic Pro	1	1	1	1	4	0	17	24%
Engineering	6	1	1	0	8	0	9	88%
Departement Store	2	3	4	1	10	0	20	50%
Total	13	11	12	10	46	1	117	39%

Sumber : SDM Transmart Padang

Berdasarkan data 1.4. di atas dapat dilihat bahwa hanya 39% karyawan Transmart Padang yang mengalami rotasi atau perputaran posisi dengan tujuan pengembangan karier karyawan . Sedangkan 61% karyawan menempati posisi yang sama atau melaksanakan tugasnya tersebut dalam waktu yang lama, hal tersebut dapat menimbulkan kejemuhan dan kurangnya pengalaman serta dapat menghambat pengembangan karier karyawan tersebut. adapun karyawan yang mutasi dengan kenaikan jabatan pada bidang Staff Management 1 orang dan untuk bidang lainnya masih tetep dalam level yang sama. Hasil observasi yang telah dilakukan mengenai kecilnya kenaikan jabatan dipengaruhi oleh prestasi, target pencapaian karyawan, menunggu kekosongan jabatan serta *training* dan *job opening* untuk syarat dalam kenaikan jabatan. Adapun tingkat jabatan yang ada diperusahaan yaitu General Manager, Deputy, Staff Manager dan Kepada Departemen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haikal & Azzuhri, 2022) promosi dan mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Fajari et al., (2022), Rohmah, (2020), Ilham Chandra Putra et al, (2018) menyebutkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Putra et al, 2018). Budaya organisasi dipercaya mempengaruhi sikap individu mengenai hasil, seperti komitmen, motivasi, moral dan kepuasan (Bimasari & Yuniar, 2021). Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Alasyari et al., 2023). Menurut Mariandi et al., (2023) dan (Pranitasari Diah, 2020). Budaya organisasi sendiri dapat diartikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, diterapkan di dalam sebuah organisasi dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh *human resource development* (HRD) Transmart Padang yaitu ibu Dinda Oktavia pada jumat, 22 Desember 2023 Terdapat beberapa budaya yang menjadi kebiasaan di Transmart Padang yaitu adanya kebijakan manajemen tentang adanya Pemberian *reward* berupa piagam penghargaan bagi karyawan yang mencapai target dan pencapaian standar keberhasilan dalam jabatan yang diemban. Kemudian adanya *punishment* bagi karyawan yang berani melakukan pencurian, pelayanan tidak baik, kecurangan dan berbagai pelanggaran lainnya.

Selain itu, ada juga kebijakan manajemen yang mengarah kepada kegiatan kegiatan yang dapat membangun keterikatan antar sesama karyawan seperti *Outing* karyawan adalah serangkaian kegiatan yang direncanakan untuk karyawan beraktivitas dan bersenang-senang di luar kantor. Aktivitas luar kantor biasanya bersifat semi formal atau kasual berupa tamasya ke alam terbuka, mengunjungi tempat hiburan, olahraga, acara sosial, atau perjalanan wisata.. *Family gathering* atau yang dikenal sebagai pertemuan keluarga, merupakan serangkaian acara yang diadakan oleh perusahaan dengan tujuan

mempererat hubungan antara karyawan dan anggota keluarga mereka dan ada juga *Employee Gathering* merupakan rangkaian kegiatan berkumpulnya karyawan yang bersifat formal. Beberapa kegiatan yang ada dalam *employee gathering* adalah *focus group discussion*, sesi *sharing* antar karyawan, dan pelatihan untuk meningkatkan *soft skill* seluruh karyawan. Kegiatan tersebut telah menjadi budaya organisasi tersendiri bagi karyawan di Transmart Padang, namun budaya tersebut sudah mulai hilang atau tidak terlaksanakan, penyebab dari tidak terjalankannya kembali yaitu dikarenakan efisiensi besar- besaran akibat dampak efek jangka panjang covid terhadap perusahaan retail seperti penurunan pendapatan selama pandemi, sehingga perusahaan harus melakukan pemangkasan anggaran, serta perusahaan harus menggeser fokus mereka untuk menanggapi perubahan kebutuhan pasar atau untuk bertahan selama krisis. Hal ini bisa menyebabkan penyesuaian atau perubahan dalam budaya organisasi. Dan dalam jangka panjang hal tersebut akan membuat berkurangnya semangat karyawan untuk bekerja sebab tidak adanya budaya yang menguatkan kebersamaan antar karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alasyari et al., (2023), Suparta & Ardiana, (2019). Menyebutkan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian yang sangat serius bagi perusahaan, apabila perusahaan kurang dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, maka besar kemungkinan karyawan akan merasa tidak puas dan dampak kurang baiknya adalah karyawan-karyawan tersebut tidak optimal dalam bekerja sehingga berdampak buruk pada kinerja perusahaan. Maka salah satu tindakan yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Transmart Padang ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Transmart Padang ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Transmart Padang ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi pada Transmart Padang ?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Transmart Padang.
2. Untuk Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Transmart Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Transmart Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Transmart Padang.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis sendiri tentang pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Kiranya dapat memberikan masukan bagi perusahaan terkhusus dalam bidang Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

1.5. BATASAN MASALAH

Batasan masalah dari penelitian ini adalah hanya membahas mengenai Pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan transmart padang. Tujuannya untuk menghindari adanya perluasan masalah yang menyebabkan pembahasan menjadi tidak konsisten dengan rumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. TINJAUAN TEORITIS

Tinjauan teoritis merupakan pendekatan teori yang digunakan peneliti untuk menjelaskan persoalan penelitian. Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan tentang kepuasan kerja, beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi.

2.1.1. KEPUASAN KERJA

Upaya meraih kepuasan kerja penting baik bagi individu maupun organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, mengendalikan *turn over* dan kinerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari sisi karyawan dan organisasi. Upaya saling memahami menjadi penting untuk meraih kepuasan kerja yaitu bagaimana organisasi memahami kebutuhan, keinginan dan harapan karyawannya, serta bagaimana karyawan memahami tujuan bersama antara dirinya dengan organisasi (Sunarta, 2019).

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Fajari et al., (2022) pengertian mengenai kepuasan kerja terbagi menjadi dua pengertian, yakni yang pertama berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi karyawan sebagai bentuk emosional yang kompleks. Kedua, pendapat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang terhubung melalui situasi kerja.

Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang menunjukkan emosi yang memiliki sifat positif atau yang dirasa menyenangkan sebagai suatu hasil dari penilaian terhadap suatu pengalaman kerja atau pekerjaan (Admeski, 2020).

Sedangkan menurut Wulandari, (2021) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Berarti, kepuasan kerja relatif terbentuk dari pekerjaan yang sedang dijalani.

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai perasaan seseorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh usahaanya sendiri (internal) dan yang di dukung oleh hal hal yang dari luar darinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Rohmah, 2020).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi karyawan sebagai bentuk emosional yang kompleks dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang terhubung melalui situasi kerja. Kepuasan kerja terbentuk dari pekerjaan yang sedang dijalani dan perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahaanya sendiri (internal) dan yang di dukung oleh hal-hal yang dari luar darinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Bimasari & Yuniar, (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Diantaranya yaitu :

- a. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

- b. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja menurut Aisy et al, (2022) adalah

- 1. pekerjaan itu sendiri dengan indikator yaitu: Tugas menarik; Kesempatan untuk belajar; Kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2. Gaji, dengan indikator: Gaji yang diterima; Bagaimana gaji diberikan; dan Gaji memenuhi harapan.
- 3. Kesempatan promosi, dengan indikator: Kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir; Keadilan promosi; dan Berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 4. Pengawasan, dengan indikator yaitu: Kepedulian pada bawahan; Pengawasan dari pemimpin yang konsisten; Komunikasi dengan bawahan.
- 5. Rekan kerja, indikator yang mempengaruhi yaitu: Bantuan rekan kerja; Dukungan rekan kerja; Nasihat rekan kerja.
- 6. Kondisi Kerja, indikatornya antara lain: Kenyamanan dalam bekerja; Kondisi ruang kerja; ketersediaan.

2.1.2. BEBAN KERJA

Setiap pekerjaan memiliki beban kerja yang jumlahnya akan berbeda. Idealnya, beban kerja yang diterima oleh pekerja sesuai dengan kemampuannya. Sejumlah dampak buruk dapat terjadi jika beban pekerjaan telah melampaui kapasitas fisik dan mental yang dimiliki pekerja, diantaranya yaitu kelelahan kerja dan gangguan kesehatan

2.1.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja menurut (Aisy et al, 2022) menggambarkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan maupun sebuah unit dalam organisasi sehingga perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja, karena dapat memberikan pengaruh pada karyawan untuk peningkatan produktivitas dan juga dapat menjadi penentu rasa nyaman atau tidak dalam bekerja. jika beban kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahan tidak sesuai dengan kemampuan bawahannya, maka akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri (Fajari et al., 2022). Karyawan yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja setiap karyawan perlu diperhatikan, agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga karyawan bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.(Fajari et al., 2022).

Menurut Wulandari, (2021) menjelaskan beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja karyawan yang digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, beban kerja yang berlebih akan menimbulkan stres bagi karyawan sehingga kepuasan karyawan akan menurun, kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi akan mampu dalam mengelola kerja sama dan koordinasi dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat mudah tercapai.

Beban kerja diartikan sebagai sebuah batas dari kemampuan yang dirasakan individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan, jumlah pekerjaan, dan jumlah waktu yang diperlukan.(Aisy et al, 2022)

Menurut Yuananda & Indriati, (2022) bahwa beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjannya dan 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.

Dari beberapa pengertian beban kerja diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya.

2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nasution, (2022) Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 1. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 2. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Nurhasanah, (2022). Adapun indikator beban kerja yaitu :

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk mendatangi nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.

3) Standar pekerjaan

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

2.1.3. PENGEMBANGAN KARIR

Pengembangan karier berhubungan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, pengembangan karier juga merupakan hal yang krusial karena manajemen dapat

meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.1.3.1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Fajari et al., (2022) pengembangan karir adalah upaya dari perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, baik itu berupa teknis, teoretis, konseptual maupun moral agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan/jabatan dengan melalui pelaksanaan pendidikan dan latihan. Demikian pula, pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang dapat membantu perwakilan dalam mempersiapkan pekerjaan di masa depan, sehingga peningkatan diri yang paling ekstrem diperlukan untuk pekerja yang bersangkutan dan kemajuan organisasi (Aisy et al, 2022)

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan atau pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar (Akhmal et al., 2019).

Pengembangan karir adalah penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang memungkinkan menduduki oleh seorang karyawan mulai dari tingkatan terendah hingga tingkat teratas dalam struktur organisasi. Hasil penyusunan jalur karir menentukan kemampuan kerja dan perkembangan untuk melakukan dukungan terhadap setiap karyawan yang akan mencapai tugas yang akan datang (Rohmah, 2020).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan Pengembangan karir adalah upaya dari perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, berupa teknis, teoris, konseptual, dan moral. Iti juga dapat membantu perwakilan dalam

mempersiapkan pekerjaan di masa depan, dan pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang tinggi dalam sebuah organisasi. Hasil penyusunan jarur karir menentukan kemampuan kerja dan perkembangan untuk melakukan dukungan terhadap setiap karyawan.

2.1.3.2. Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang menurut Admeski, (2020) adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja

Faktor yang paling untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah prestasi kerjanya dalam melakukan pekerjaan sesuai perintah, Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kekaryawan an yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang karyawan .

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seseorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang membrikan nasehatt atau saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seserang di

dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.

5. Dukungan para bawahan

Sebuah dukungan yang diberikan kepada para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang telah diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Pengunduran diri

Adalah suatu keputusan yang diambil karyawan untuk menghentikan kerjanya dan beralih ke institusi perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

2.1.3.3. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Akhmal et al., (2019). terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan yaitu :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
5. Mengurangi turnover dan biaya kekaryawanan
6. Mengurangi keuasangan profesi dan manajerial

2.1.3.4. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Suciani, et.al, (2022), (Eksantari et al.,2023) Proses pengembangan karir yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, indikator – indikator pengembangan karir yaitu :

1. Pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu sikap seseorang. Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang di pikirkan dan kerjakan. Semakin baik pendidikan seseorang semakin baik pula pekerjaannya. Pendidikan adalah tanggapan karyawan terhadap kesesuaian jenjang dan jenis pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

3. kesetiaan dalam organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. hubungan antar manusia dalam organisasi

Pada situasi ideal karyawan dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Keadaan ideal akan mampu menciptakan kondisi yang harmonis antara karyawan dan organisasi sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika keadaan ideal ini gagal dicapai, maka yang terjadi adalah karyawan dan organisasi cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir.

5. Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2.1.4. BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi memiliki peran yang amat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Untuk membentuk budaya organisasi yang kuat, organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan karyawan akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan nantinya.

2.1.4.1.Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Silahul Mukmin, 2021).

Menurut Bimasari & Yuniar, (2021). Mengatakan bahwa bahwa budaya organisasi adalah nilai yang dianut bersama dalam sebuah organisasi yang dapat mengikat unsur organisasi sehingga menjadi pembeda dengan organisasi lainnya.

2.1.4.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Alasyari et al., 2023), yaitu:

- a. *Observed behavioral regularities* yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramat. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- b. *Norms* yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c. *Dominant values* yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- d. *Philosophy* yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e. *Rules* yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- f. *Organization climate* merupakan perasaan keseluruhan (*an overall “feeling”*) yang tergambar dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.1.4.3. Indikator Budaya Organisasi.

Menurut Alasyari et al., (2023) indikator indikator dalam budaya organisasi adalah

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu mewujudkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama..

4. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh, pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan..
5. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status..

2.2. PENELITIAN TERDAHULU

Berbagai penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengkaji manfaat yang bisa diambil, sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil- hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, diantaranya:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Fajari et al., 2022)	Analisis Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perumdam Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi	Beban kerja (X1) dan pengembangan karir (X2), kepuasan kerja pada Perumdam (Y)	metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi 130 karywan, sampel 95 responden, metode pengumpulan data penyebaran kuesioner	Hasil dari penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa hasil dari beban kerja dan pengimbangan karir memiliki pengaruh positif dan significant terhadap kepuasan kerja.
2.	(Aisy et al, 2022)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	pengembangan karir (X1), beban kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y).	populasi sebanyak 116 karyawan, sampel yaitu sampel jenuh sebanyak 86 karyawan, menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda, pengumpulan data dengan kuesioner	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengembangan karir dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
3.	(Astuti & Mayasari, 2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lapas Kelas Iib Singaraja	beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pada (Y)	Metode digunakan kuantitatif, Populasi seluruh berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data kuesioner dan observasi. Analisis data dalam menggunakan analisis jalur (Path analysis).	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
4.	(Akhmal et al., 2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	X yaitu pengembangan karir dan Y yaitu kepuasan kerja.	Populasi 19 karyawan aktif menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir berpengaruh secara

		Karyawan			
5.	(Putra et al, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lpp RRI Pekanbaru	Disiplin kerja (X1) Pengembangan Karir (X2) Budaya Organisasi(X3) Kepuasan Kerja (Y)	data kuisioner dengan metode kuantitatif diskritif, metode analisis data dilakukan dengan program aplikasi software komputer yaitu SPSS 22.00 populasi 104 karyawan ,sampel 83 karyawnan. Metode analisis data adalah deskriptif dan kuantitatif. pengambilan sampel dilakukan dengan formula slovin dengan metode non probability sampling dan pengumpulan data dengan menyebarluaskan kuesioner.analisis data metode regresi berganda dengan bantuan program SPSS Ver. 23.00.	signifikan terhadap kepuasan kerja, Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Disiplin kerja, Pengembangan Karir dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	(Pranitasari Diah, 2020)	pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Budaya organisasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Motivasi Kerja (Y1) Kepuasan kerja (Y2)	metode kuantitatif. Populasi 466 karyawan, Sampel sebanyak 215, Teknik pengambilan sampel proporsional random sampling, digunakan rumus Slovin,	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
7	(Alasyari et al., 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasaan Kerja karyawan	Budaya organisasi (X) Kepuasan Kerja (Y)	penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.	Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8	(Nurhasan ah, 2022)	Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Etika Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Beban Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi saja, pupulasi 85 karyawan	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Etika kerja, Budaya organisasi dan Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja karyawan

2.3. KERANGKA PEMIKIRAN

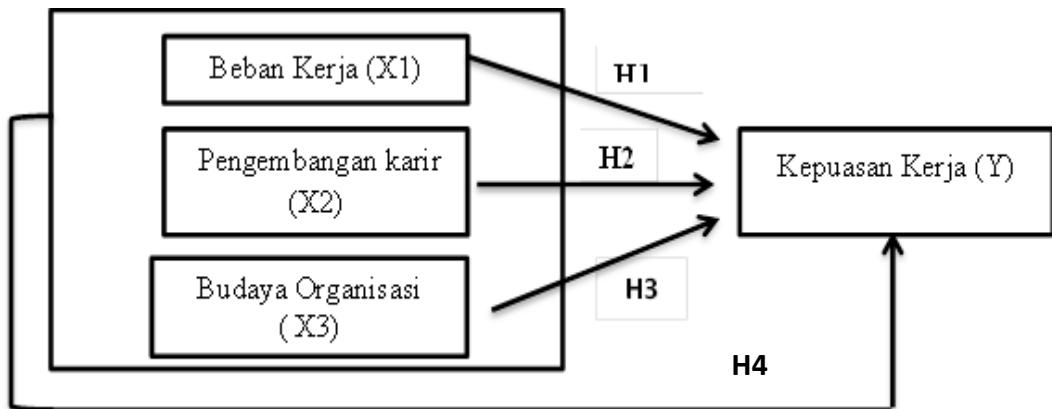
Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini jenis hubungannya adalah hubungan linier karena bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas (Beban Kerja. Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikatnya (Kepuasan Kerja).

Beban kerja menuntut karyawan agar mampu melihat beban yang harus mereka kerjakan dan selesaikan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mengalami stres yang disebabkan dengan kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif (Talo et al., 2022).

Menurut Fajari et al., (2022) pengembangan karir ialah upaya yang perusahaan lakukan dalam menunjang peningkatan kemampuan yang kuasai karyawannya, dengan diadakannya suatu pengembangan karir yang baik di perusahaan akan memotivasi dan mendorong karyawan sehingga dapat bekerja dengan lebih maksimal lagi. Sistem pengembangan karir perusahaan yang buruk dapat menyebabkan rendahnya pengembangan potensi karyawan.

Budaya organisasi dipercaya mempengaruhi sikap individu mengenai hasil, seperti komitmen, motivasi, moral dan kepuasan (Bimasari & Yuniar, 2021). Budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Artinya, budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan begitu sebaliknya jika budaya organisasi tersebut lemah maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang rendah pula (Hartini, 2023).

Berdasarkan dari pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pikir, sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis di bawah ini pada merupakan dugaan sementara terhadap suatu masalah yang harus dibuktikan kebenarannya, adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wulandari, (2021) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Menurut Fajari et al., (2022), Astuti & Mayasari, (2021), Yuananda & Indriati, (2022) Hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H1 : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Fajari et al., (2022) pengembangan karir adalah upaya dari perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan , baik itu berupa teknis, teoretis, konseptual maupun moral agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan/jabatan dengan melalui pelaksanaan pendidikan dan latihan.

Menurut Fajari et al., (2022), Aisy et al ,(2022), Akhmal et al., (2019) , Chandra et al, (2018) Menyatakan Bawa penelitian hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

3. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Alasyari et al., (2023) budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakian, asumsi-asumsi, atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan diikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul di sebuah organisasi.

Menurut Alasyari et al., (2023), Nurhasanah, (2022), Pranitasari Diah, (2020), Silahul Mukmin, (2021), Chandra et al, (2018) Penelitian Hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

4. Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Aliefiani et al., (2023) beban kerja adalah banyaknya pekerjaan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, pengembangan karir merupakan proses sistematis yang berupaya meningkatkan

keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan karir seseorang dan budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai, konvensi, keyakinan, dan perilaku bersama yang memengaruhi lingkungan kerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Aliefiani et al., (2023) mendapatkan hasil bahwa 1) Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; dan 3) Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4 : Diduga Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Metode yang dipilih adalah metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Ghozali, 2018). Metode ini dipilih untuk menggambarkan atau memaparkan pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Transmart Padang.

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Hermawan & Amirullah, (2018) populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti dan dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan, dimana populasi yang berjumlah 117 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Jumlah Karyawan Transmart Padang

No	Jabatan	Jumlah
1	Staff Management	30
2	Fresh	41
3	Electronic Pro	17
6	Engineering	9
7	Departement Store	20
Total		117

Sumber : SDM Transmart Padang 2023

3.2.2. Sampel

Menurut Hermawan & Amirullah, (2018) Sampel Merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 117 karyawan

3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota digunakan sebagai sampel (Abdullah et al., 2023).

3.4. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian yang dilakukan terdiri dari dua variabel, yaitu : variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X)

Menurut Hermawan & Amirullah, (2018) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubah atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen ini biasanya dilambangkan dengan X. Yang menjadi variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), pengembangan karier (X2) dan budaya organisasi (X3).

2. Variabel Dependental (Y)

Menurut (Hermawan & Amirullah, 2018) Sedangkan variabel dependen (dependent variable) itu sendiri adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel independen. Variabel dependen ini biasanya dilambangkan dengan Y. Yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Untuk lebih rincinya, definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini, pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert

Tabel 3. 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepuasan Kerja	mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya yang tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. (Hartini, 2023)	1. pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 6. Kondisi Kerja Aisy et al, (2022)
Beban Kerja	Beban kerja diartikan sebagai sebuah batas dari kemampuan yang dirasakan individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat kesulitan, jumlah pekerjaan, dan jumlah waktu yang diperlukan. (Aisy et al, 2022)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan Nurhasanah,(2022)
Pengembangan karir	Pengembangan karir adalah kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan yang tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan status dan kemampuan yang dimiliki karyawan pada perusahaan. (Fajari et al., 2022)	1. prestasi kerja, 2. latar belakang Pendidikan, 3. pelatihan, 4. kesetiaan dalam organisasi, 5. hubungan antar manusia dalam organisasi. Suciani, et.al, (2022), (Eksantari et al.,2023)
Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan diikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul disebuah organisasi. (Alasyari et al., 2023)	1. Inovasi dan pengambilan resiko, 2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail 3. Orientasi tim 4. Keagresifan 5. Kemantapan/stabilitas (Alasyari et al., 2023)

3.5. Jenis Dan Sumber Data.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang disesuaikan untuk pengambilan data dalam penelitian ada 2 : yaitu data primer dan data sekunder.

3.5.1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan (Hermawan & Amirullah, 2018). Peneliti menggunakan wawancara dan angket terhadap responden guna memperoleh data primer.

3.5.2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian. Data ini diperoleh berupa bukti, literatur, artikel, situs di internet, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Hermawan & Amirullah, 2018).

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara atau angket. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti menginginkan pelaksanaan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam apabila responden tersebut sedikit. Sedangkan angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono, (2019) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item

instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan.

3.7. Instrumen Penelitian

3.7.1 Bentuk Instrumen

Bentuk instrumen pengumpulan data primer adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan skala *likert*. Berikut diuraikan variabel, konsep variabel, indikator dan alat ukur dalam pembuatan kuesioner (Sugiyono, 2019).

Teknik pengukuran yang ditetapkan adalah berdasarkan rangking atau peringkat yang dinyatakan untuk variabel eksogen maupun variabel endogen, dimana responden hanya memilih satu dari empat alternatif yang disediakan dan masing-masing jawaban diberi skor seperti terlihat di bawah ini :

Tabel 3. 3
Bentuk Instrumen.

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak setuju	2
4	Sangat tidak setuju	1

Sugiyono, (2019)

Menurut Sugiyono, (2019) skala *likert* 1-4 terkadang digunakan untuk kuesioner skala *likert* yang memaksa responden memilih setuju atau tidak setuju karena pilihan "netral" tidak tersedia. Pertanyaan demikian dimaksudkan agar responden memberikan pendapat dan tidak bersikap netral atau tidak memberikan pendapat.

3.7.2 Pengujian Instrumen

Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data yang terkumpul agar diperoleh hasil yang valid dan reliabel yaitu :

3.7.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali, (2021) uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid (Rokhmad & Wahyuningsih, 2022). Untuk menguji tingkat validitas instrumen pada penelitian ini, maka digunakan rumus *Korelasi Pearson* atau *Product Moments Correlation*.

$$R_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[\sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

ΣX = jumlah skor butir soal

ΣY = jumlah skor total soal

ΣX^2 = jumlah skor kuadrat butir soal

ΣY^2 = jumlah skor total kuadrat butir soal

Dengan N adalah jumlah sampel, atau responden yang diberikan kuesioner, X adalah skor jawaban dari responden dan Y adalah jumlah skor total. Skor total adalah jumlah dari jawaban responden dari masing-masing pertanyaan.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode Cronbach's Alpha. Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reliabilitas, berkisaran antara 0-1. Koefisien reliabilitas dilambangkan r_x dengan x adalah adalah index kasus yang dicari. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach's. (Ghozali, 2018).

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_x = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians skor tiap item

σ_t^2 = varians total

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah sebagai berikut: Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan (*reliable*). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka item pertanyaan dalam kuesioner tidak dapat diandalkan (*not reliable*). Maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) SPSS Versi 21 (*Statistical Product and Service Solution*).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya pengujian statistik, terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik terhadap data yang akan digunakan, uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan kegiatan yang digunakan untuk menguji data variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), apakah mengikuti distribusi normal atau tidak pada persamaan regresi yang dihasilkan. Pengambilan keputusan dilihat dari hasil uji *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov*, jika nilai probabilitas signifikan $\geq 0,05$ maka data terdistribusi secara normal. Tetapi sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal. (Ghozali, 2018).

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas yaitu dengan nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$. (Ghozali, 2018).

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari resedul suatu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2018). untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji *Rank Spearman Rho* yaitu dengan mengorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (*error*). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolut residual diperoleh sebagai variabel dependen serta

dilakukan regresi dari variabel independen. Apabila nilai signifikansi nya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3.9 Analisis Deskriptif

3.9.1 Menghitung Nilai Tingkat Capai Responden TCR

Tingkat pencapaian responden digunakan untuk menguji dan mengetahui tingkat pencapaian dari jawaban responden, maka digunakanlah :

$$Tcr = \frac{R_s - R_s}{n} \times 100$$

Dimana :

TCR = Tingkat Capaian Responden

R_s = Rata-rata skor jawaban responden

n = Nilai skor jawaban tertinggi

(Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kategori Nilai Pencapaian Responden

No	Persentase	Kriteria
1	81%-100%	Sangat Baik
2	61%-80%	Baik
3	41%-60%	Kurang Baik
4	21%-40%	Tidak Baik
5	0%-20%	Sangat Tidak Baik

Sumber data jurnal Sugiyono, (2019)

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Wulandari, (2021) Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka, uji regresi linier berganda juga merupakan teknik statistika yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independent yaitu Beban Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja (Y). dengan memakai program sofware SPSS forwindow yaitu:

$y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$(Sugiyono, 2019)

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

A : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi masing-masing variable

X1: Beban Kerja

X2: Pengembangan Karir

X3: Budaya Organisasi

e : Variabel Penggangu

3.11. Uji Hipotesis

Setelah melaksanakan analisis regresi linear sederhana maka dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dan uji F dengan menggunakan program SPSS, pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

3.11.1. Uji Hipotesis Persial (Uji t)

Uji t atau uji parsial tujuannya untuk menguji pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependent secara individual (parsial), dengan menganggap variabelnya konstan. Jika tingkat profitabilitasnya kurang dari 0,05 (5%) maka dapat diartikan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent (Ghozali, 2018).

Sehingga dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan taraf signifikan 5% (Ghozali, 2018) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Distribusi t

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi parsial

Kemudian hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = > 0,05$ Apabila H_0 diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = < 0,05$ Apabila H_0 ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

3.11.2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Kayely et al., 2023). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table pada derajat kesalahan 5% ($\alpha=0.05$) (Sugiyono, 2019). Untuk menguji hipotesis ini, dapat dilakukan dari aplikasi SPSS melalui tabel ANOVA, dapat diketahui dengan rumus : sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

- R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- K = Banyaknya variable bebas
- N = Ukuran sampel
- Fh = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftable
(n- k- 1) derajat kebebasan

Apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 0,05$ Ini berarti dua atau lebih variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas (terikat).
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 0,05$ Ini berarti dua atau lebih variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas (terikat).

3.11.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Kayely et al., 2023). Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh Beban Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < adjusted\ R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2018).

3.12 Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena

ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas

3.12.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen (Silahul Mukmin, 2021). Untuk mengukur uji validitas ini penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 26 dengan melihat hasilnya dari tabel *corrected item- total correlation*. Dalam penelitian ini instrument disusun berdasarkan pada validitas dengan jalan mengembangkan indikator menjadi butir-butir pertanyaan ke dalam instrument. Kriteria pengujian yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan atau nilai $sig < 0,05$ maka dapat dikatakan valid begitu pula sebaliknya. Karna didapatkan responden yang mengisi kuesioner sebanyak 117 responden maka ($n=117-2= 115$). Sehingga didapat r_{tabel} sebesar 0,181. Berikut hasil uji validitas untuk setiap item kuesioner dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3. 5 Uji Validitas

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
Beban Kerja (X1)				
X.1.1	Terget kerja yang harus saya capai di perusahaan terlalu tinggi.	0,547	0,181	Valid
X.1.2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	0,381	0,181	Valid
X.1.3	Tugas yang diberikan kepada saya terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	0,574	0,181	Valid
X.1.4	Teknologi yang digunakan perusahaan sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,379	0,181	Valid
X.1.5	Banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan setiap harinya	0,443	0,181	Valid

X.1.6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	0,381	0,181	Valid
-------	--	-------	-------	-------

Pengembangan Karir (X2)

X.2.1	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir saya	0,546	0,181	Valid
X.2.2	Peningkatan prestasi kerja saya didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja	0,471	0,181	Valid
X.2.3	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya	0,520	0,181	Valid
X.2.4	Latar belakang pendidikan merupakan acuan dalam pengembangan karir saya	0,425	0,181	Valid
X.2.5	Pelatihan yang saya dapatkan membantu saya untuk bekerja pada jenjang karir yang lebih tinggi	0,495	0,181	Valid
X.2.6	Metode pelatihan yang saya gunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh perusahaan	0,576	0,181	Valid
X.2.7	Masa kerja yang lama membuat peluang untuk pengembangan karir semakin tinggi	0,604	0,181	Valid
X.2.8	Perusahaan memberikan kesempatan lebih dalam pengembangan karir bagi karyawan yang memiliki kesetiaan terhadap perusahaan	0,622	0,181	Valid
X.2.9	Setiap karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan	0,510	0,181	Valid
X.2.10	Karyawan senior selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan junior dalam pengembangan karir	0,555	0,181	Valid

Budaya Organisasi (X3)

X.3.1	Saya diberikan peluang untuk berkreatifitas dan berinovasi dalam bekerja	0,691	0,181	Valid
X.3.2	Dengan motivasi yang diberikan saya dapat menciptakan inovasi dalam bekerja	0,534	0,181	Valid
X.3.3	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0,577	0,181	Valid

X.3.4	Saya mampu memahami uraian pekerjaan yang diberikan	0,567	0,181	Valid
X.3.5	Saya merasa kekompakan tim diperlukan dalam menghadapi masalah di perusahaan	0,386	0,181	Valid
X.3.6	Saya selalu berkomunikasi dengan anggota tim yang ada di perusahaan	0,556	0,181	Valid
X.3.7	Saya selalu tanggap dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan	0,484	0,181	Valid
X.3.8	Saya selalu aktif dalam menghadapi situasi pekerjaan diperusahaan	0,647	0,181	Valid
X.3.9	Saya memahami tentang visi dan misi yang ada di perusahaan.	0,655	0,181	Valid
X.3.10	Saya selalu konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	0,691	0,181	Valid

Kepuasan kerja (Y)

Y.1	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan apa yang saya diberikan kepada perusahaan	0,698	0,181	Valid
Y.2	Saya diberikan kesempatan untuk menerima kenaikan gaji	0,459	0,181	Valid
Y.3	Kondisi pekerjaan di tempat saya bekerja sudah baik dan nyaman	0,659	0,181	Valid
Y.4	Saya merasa puas dengan kebijakan dan aturan yang ada di tempat saya bekerja	0,647	0,181	Valid
Y.5	Saya puas dengan rekan-rekan kerja saya di tempat kerja	0,557	0,181	Valid
Y.6	Saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang memberikan saran dan solusi ketika saya menemui kesulitan di tempat kerja	0,596	0,181	Valid
Y.7	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini	0,483	0,181	Valid
Y.8	Karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	0,527	0,181	Valid
Y.9	Saya merasa puas dengan pelaksanaan program pengembangan karir karyawan yang disediakan oleh perusahaan saat ini	0,567	0,181	Valid

Y.10	Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan atau naik jabatan	0,528	0,181	Valid
Y.11	Saya merasa pemimpin menuntut pencapaian target kepada para karyawannya	0,454	0,181	Valid
Y.12	Saya puas dengan atasan saya yang mendengarkan saran, kritik, dan pendapat bawahannya	0,517	0,181	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.2 berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung $> r$ tabel ($0,181$), semua indikator masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga indikator yang valid tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.12.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu uji atau tes untuk mengetahui ketepatan atau keakuratan yang ditujukan oleh instrumen pengukuran (Rokhmad & Wahyuningsih, 2022). Atau dengan membuat hasil SPSS yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dari hasil $\alpha > 0,60$ = Reliabel, hasil $\alpha \leq 0,60$ = tidak reliabel.

Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas

No	Variael	Cronbach alpa	R tabel	KT
1	Beban kerja (X1)	0,724	0,60	reliabel
2	Pengembangan karir (X2)	0,747	0,60	reliabel
3	Budaya organisasi (X3)	0,754	0,60	reliabel
4	Kepuasan kerja (Y)	0,751	0,60	reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.6 diatas hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu diatas $0,60$ dari masing-masing variabel penelitian untuk reliabilitas kuesioner semua dinyatakan reliabel, jadi kuesioner telah memenuhi syarat sebagai alat pengumpulan data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4. 1. 1 Deskripsi Perusahaan

Transmart adalah sebuah perusahaan ritel di indonesia yang merupakan pemilik dari jaringan supermarket Carrefour serta Carrefour Express dan salah satu anak perusahaan dari Trans Retail. Carrefour sudah beroperasi di indonesia sejak tahun 1998, kemudian seluruh sahamnya diskuisisi oleh PT Corp. Pada 19 November 2012, kemudian berubah nama menjadi PT.Trans Retail Indonesia dari sebelumnya PT. Carrefour Indonesia, sehingga brand Carrefour berubah menjadi Transmart Carrefour. Saat ini Transmart telah memiliki 13 gerai dengan konsep *on the stop shopping* yang memiliki area khusus ibu dan anak, elektronik, pakaian, kebutuhan rumah tangga, makanan, area istirahat dan juga area grosir. Transmart juga memiliki gerai dengan konsep premium dan *life style* yang digabungkan dengan area hiburan yaitu arena bermain anak dan keluarga-“mini Trans Studiao”.

4.1.2. Visi dan Misi

Visi PT Trans Retail Transmart Padang

- a. Menjadi ritel nomor 1 (satu) di indonesia
- b. Menjadi Top Leader dalam bisnis ritel di indonesia baik peritel local maupun peritel dari luar sehingga persaingan semakin kompetitif dalam merebut, menarik dan mempertahankan konsumen.

Misi PT Trans Retail Transmart Padang

- a. Menciptkan Toserba dengan konsep tempat belanja keluarga
- b. Memberikan pilihan dan kualitas ke semua orang

- c. Menciptkan harga yang diinginkan konsumen dan penyediaan lokasi yang dekat dengan rumah
- d. Membangun kerja sama yang baik dengan pemasok yang berkualitas
- e. Memberikan dukungan yang terbaik bagi karyawan untuk berkembang dan menciptkan potensi maksimal guna memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran tentang identitas responden yang dalam penelitian ini meliputi karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berdasarkan proses pentabulasian data yang telah dilakukan dapat diklasifikasikan responden yang berpartisipasi di dalam penelitian ini seperti terlihat pada berikut ini :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentasi (%)
Jenis Kelamin		
Laki -Laki	56	48%
Perempuan	61	52%
Usia		
< 20 Tahun	9	8%
21 - 30 Tahun	95	81%
31- 40 Tahun	13	11%
Pendidikan		
SMA/SMK	45	38%
D III	14	12%
S1/D IV	58	50%
Lama Bekerja		
1 - 5 Tahun	90	77%
6 - 10 Tahun	25	21%
10 Tahun	2	2%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pengelompokan responden menurut jenis kelamin seperti yang terlihat pada tabel di atas ditemukan bahwa yang paling banyak karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 61 orang dengan persentasi (52%) dan responden yang paling sedikit adalah laki -laki yaitu sebanyak 56 orang dengan persentasi (48%) Hal ini berarti Karyawan Transmart Padang didominasi oleh perempuan, yang dikarenakan Industri ritel sering kali menarik lebih banyak karyawan perempuan, terutama di bagian penjualan dan pelayanan pelanggan. Ini bisa disebabkan oleh persepsi bahwa perempuan memiliki keterampilan interpersonal yang baik dan mampu memberikan layanan pelanggan yang lebih baik..

Selanjutnya berdasarkan hasil pengelompokan responden menurut usia dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah umur 21-30 tahun sebanyak 95 orang dengan persentasi (81%) dan responden yang paling sedikit adalah < 20 tahun yaitu sebanyak 9 orang dengan persentasi (8%). Hal ini disebabkan karena karyawan cenderung memiliki tingkat energi dan keaktifan yang tinggi. Mereka lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis dan membutuhkan tingkat aktivitas yang tinggi. Karyawan yang lebih muda juga memiliki ekspektasi untuk pengembangan karir yang lebih cepat dan peluang kenaikan pangkat yang lebih tinggi.

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa responden yang banyak dalam penelitian ini adalah tamatan Sarjana (S1) Sederajat sebanyak 58 orang dengan persentasi (50%) dan responden yang paling sedikit adalah tamatan Diploma (D3) yaitu sebanyak 14 orang dengan persentasi (12%). Hal ini berarti Karyawan Transmart Padang mayoritas tamatan Sarjana (S1). Hal ini dikarenakan Karyawan dengan gelar sarjana, terutama yang berkaitan dengan bisnis atau manajemen, memiliki pemahaman yang lebih kuat tentang teori bisnis dan manajemen. Ini bisa bermanfaat dalam konteks manajemen mall atau toko di dalamnya

Kemudian untuk lama bekerja, responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah masa kerja 1-5 tahun sebanyak 90 orang (77%) dan responden yang paling sedikit ditemui adalah masa bekerja 10 tahun yaitu sebanyak 2 orang (2%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa rentang waktu 1-5 tahun sering kali mencakup masa awal dalam karir seseorang. Karyawan mungkin sedang menjajaki berbagai bidang atau perusahaan untuk menentukan jalur karir yang paling sesuai dengan minat dan keterampilan mereka.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Mengingat data penelitian yang digunakan adalah primer, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikolinieritas, autokolerasi, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Arafa et al, 2023). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikan lebih dari 0,05, maka untuk memenuhi uji normalitas (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83603777
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,042
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah data spss 26, 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ atau 5% . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas dalam model. Model yang baik tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas diketahui dengan melihat nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dianggap tidak terjadi multikolinearitas. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 3 Uji Multikolineritas
Coefficientsa**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	,607	1,646
Pengembangan Karir	,469	2,133
Budaya Organisasi	,462	2,164

Sumber: Lampiran output SPSS

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat hasil output didapatkan bahwa nilai *Tolerance* pada variabel beban kerja yaitu $0,607 > 0,10$ dan nilai *VIF* yaitu $1,646 < 10$, selanjutnya variabel pengembangan karir yaitu nilai *Tolerance* sebesar $0,469 > 0,10$ dan nilai *VIF* yaitu $2,133 < 10$ dan variabel budaya organisasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,462 > 0,10$ dan nilai *VIF* yaitu $2,164 < 10$. Dari uraian tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Maka dapat diartikan juga tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi dan menyimpulkan bahwa uji asumsi klasik terpenuhi.

4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi dari *Spearman Rho*. Apabila nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian tersebut.

Tabel 4. 4 Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
		Beban Kerja	Pengembangan Karir	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,586 **	,584 **
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	117	117	117
	Pengembangan Karir	Correlation Coefficient	,586 **	1,000	,694 **
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	117	117	117
Budaya Organisasi	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	,584 **	,694 **	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	117	117	117
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,030	,010	,036
		Sig. (2-tailed)	,746	,913	.
		N	117	117	117

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

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel beban kerja yaitu $0,746 > 0,05$, variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikansi yaitu $0,913 > 0,05$ dan untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi yaitu $0,697 > 0,05$. Jadi dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas di dalam penelitian ini.

4.4. Analis Deskriptif

Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah sebagai berikut :

4.4.1 Analisis Deskriptif Beban Kerja.

Analisis deskriptif pada variabel beban kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Mean	Presentase TCR	Ket
1	Terget kerja yang harus saya capai di perusahaan terlalu tinggi.	3,17	79,3	Baik
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	3,42	85,5	Sangat baik
3	Tugas yang diberikan kepada saya terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	3,18	79,5	Baik
4	Teknologi yang digunakan perusahaan sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3,39	84,8	Sangat baik
5	Banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan setiap harinya	3,25	81,2	Sangat baik
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.	3,40	85,0	Sangat baik

Sumber: Hasil Olah data spss 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja persentasi TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan yaitu dengan persentase 85,5 %, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, terget kerja yang harus saya capai di perusahaan terlalu tinggi.yaitu dengan persentase 79,3 %.

4.4.2. Analisis Deskriptif Pengembangan Karir

Analisis deskriptif pada variabel pengembangan karir dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Pengembangan Karir (X2)

No	Pernyataan	Mean	Presentase TCR	Ket
1	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir saya	3,42	85,5	Sangat baik
2	Peningkatan prestasi kerja saya didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja	3,29	82,3	Sangat baik
3	Pendidikan yang saya peroleh mampu	3,41	85,3	Sangat baik

	mengembangkan karir saya			
4	Latar belakang pendidikan merupakan acuan dalam pengembangan karir saya	3,28	82,1	Sangat baik
5	Pelatihan yang saya dapatkan membantu saya untuk bekerja pada jenjang karir yang lebih tinggi	3,31	82,7	Sangat baik
6	Metode pelatihan yang saya gunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh perusahaan	3,20	79,9	Baik
7	Masa kerja yang lama membuat peluang untuk pengembangan karir semakin tinggi	3,33	83,3	Sangat baik
8	Perusahaan memberikan kesempatan lebih dalam pengembangan karir bagi karyawan yang memiliki kesetiaan terhadap perusahaan	3,24	81,0	Sangat baik
9	Setiap karyawan mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan	3,33	83,3	Sangat baik
10	Karyawan senior selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan junior dalam pengembangan karir	3,21	80,1	Baik

Sumber: Hasil Olah data spss 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 atas dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir persentasi TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir saya yaitu dengan persentase 85,5 %, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, metode pelatihan yang saya gunakan selama ini sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan nilai tingkat capaian responden 79,9 %.

4.4.3. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi.

Analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X3)

No	Pernyataan	Mean	Presentase TCR	Ket
1	Saya diberikan peluang untuk berkreatifitas dan berinovasi dalam bekerja	3,46	86,5	Sangat baik
2	Dengan motivasi yang diberikan saya dapat menciptakan inovasi dalam bekerja	3,26	81,4	Sangat baik
3	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	3,52	88,0	Sangat baik
4	Saya mampu memahami uraian pekerjaan yang diberikan	3,32	83,1	Sangat baik

5	Saya merasa kekompakan tim diperlukan dalam menghadapi masalah di perusahaan	3,47	86,8	Sangat baik
6	Saya selalu berkomunikasi dengan anggota tim yang ada di perusahaan	3,39	84,8	Sangat baik
7	Saya selalu tanggap dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan	3,32	83,1	Sangat baik
8	Saya selalu aktif dalam menghadapi situasi pekerjaan diperusahaan	3,32	83,1	Sangat baik
9	Saya memahami tentang visi dan misi yang ada di perusahaan.	3,38	84,4	Sangat baik
10	Saya selalu konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	3,41	85,3	Sangat baik

Sumber: Hasil Olah data spss 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 atas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi persentasi TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. yaitu dengan persentase 88,0 %, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, dengan motivasi yang diberikan saya dapat menciptakan inovasi dalam bekerja dengan nilai tingkat capaian responden 81,4 %.

4.4.4. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.

Analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Mean	Persentase TCR	Ket
1	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan apa yang saya diberikan kepada perusahaan	3,22	80,8	Baik
2	Saya diberikan kesempatan untuk menerima kenaikan gaji	3,32	83,5	Sangat baik
3	Kondisi pekerjaan di tempat saya bekerja sudah baik dan nyaman	3,32	83,5	Sangat baik
4	Saya merasa puas dengan kebijakan dan aturan yang ada di tempat saya bekerja	3,25	81,4	Sangat baik
5	Saya puas dengan rekan-rekan kerja saya di tempat kerja	3,27	81,8	Sangat baik
6	Saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang memberikan saran dan solusi ketika saya menemui kesulitan ditempat kerja	3,47	87,0	Sangat baik
7	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini	3,21	80,6	Baik
8	Karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	3,26	81,6	Sangat baik
9	Saya merasa puas dengan pelaksanaan program pengembangan karir karyawan yang disediakan oleh	3,27	81,8	Sangat baik

10	perusahaan saat ini Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan atau naik jabatan	3,29	82,5	Sangat baik
11	Saya merasa pemimpin menuntut pencapaian target kepada para karyawannya	3,25	81,0	Sangat baik
12	Saya puas dengan atasan saya yang mendengarkan saran, kritik, dan pendapat bawahannya	3,32	83,1	Sangat baik

Sumber: Hasil Olah data spss 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja persentasi TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, Saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang memberikan saran dan solusi ketika saya menemui kesulitan ditempat kerja 87,0 %, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini dengan nilai tingkat capaian responden 80,6 %.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Beban kerja (X1), pengembangan karier (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap terikatnya yaitu Kepuasan Kerja (Y). Dari pengolahan data dengan SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,908	3,066			,948	,345
Beban Kerja	,471	,169			,221	2,792 ,006
Pengembangan Karir	,553	,115			,433	4,803 ,000
Budaya Organisasi	,268	,117			,207	2,283 ,024

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS 26,2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$y = x + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

$$y = 2,908 + 0,471 x_1 + 0,553 x_2 + 0,268 x_3 + e$$

1. Dari persamaan regresi linear berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 2,908 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu beban kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 2,908
2. Beban kerja (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0, 471 berarti beban kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika beban kerja ditingkatkan satu-satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,471 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
3. Pengembangan Karir (X2) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,553 berarti pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika pengembangan karir ditingkatkan satu-satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,553 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
4. Budaya Organisasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,268 berarti budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja . Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi ditingkatkan satu-satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,268 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

4.6. Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini adalah membuat kesimpulan sementara untuk melakukan penyanggahan atau pemberian dari masalah yang akan ditelaah.

Sebagai wahana untuk menetapkan kesimpulan. Langkah-langkah dalam analisisnya adalah sebagai berikut :

4.6.1 Uji Persial (Uji t)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai t-hitung $> (1,658)$ dengan nilai sig $< 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima dan maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen, jika signifikan nilai t-hitung $< t$ -tabel dengan nilai sig $> 0,05$ H_0 diterima menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen yang dapat dilihat dari analisa berikut :

Tabel 4. 10 Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	2,908	3,066		,948	,345
Beban Kerja	,471	,169	,221	2,792	,006
Pengembangan Karir	,553	,115	,433	4,803	,000
Budaya Organisasi	,268	,117	,207	2,283	,024

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS 26,2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui uji hipotesis (t) adalah sebagai berikut :

- H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan pada variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)
- H_a = Terdapat pengaruh signifikan pada variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t)

menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (2,792) $>$ t-tabel

(1,658) dengan nilai signifikansi (0.006) < (0.05). maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t)

menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (4,803) > t-tabel (1,658) dengan nilai signifikansi (0.000) < (0.05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (Uji t)

menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (2,283) > t-tabel (1,658) dengan nilai signifikansi (0.024) > (0.05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

4.6.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja. Berikut adalah nilai F hitung dalam penelitian ini :

Tabel 4. 11 Uji (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1101,681	3	367,227	49,691	,000 ^b
	Residual	835,088	113	7,390		
	Total	1936,769	116			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Lampiran output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.11 uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel yaitu beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh positif

signifikan terhadap kepuasan kerja . Hal ini dikarenakan nilai F-hitung (49,691) > F-tabel (2,68) dan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. maka hipotesis kedua diterima.

4.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi merupakan salah satu unsur yang menjadi perhatian dalam analisis. Untuk mengukur koefisien determinasi berganda (R2) untuk mengukur seberapa besar pengaruh *variabel independen* terhadap *variabel dependen*

Tabel 4. 12 Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,569	,557	2,718

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS 26

Pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,557 hal ini berarti 55,7% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi sedangkan sisanya (100%-55,7% = 44,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini seperti *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, Etos Kerja, *turnover intention* dan lain sebagainya.

4.7. Pembahasan

Dari hasil data yang telah diolah, maka dapat dijelaskan pembahasannya sebagai berikut :

4.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini

dikarenakan nilai t-hitung (2,792) > t-tabel (1,658) dengan nilai signifikansi (0.006) < 0.05. maka H0 ditolak (koefisien regresi signifikan) dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja karyawan dapat dikategorikan menjadi tiga kondisi yaitu: beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, karyawan akan senang dan puas dengan pekerjaannya apabila beban kerja yang diterima tidak begitu berat sesuai dengan apa yang karyawan terima. Semakin perusahaan memberikan beban kerja sesuai standart dengan kemampuan karyawan maka karyawan juga akan semakin giat dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan hasilnya juga memuaskan serta kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Jasmin & Asbara, 2022). Selain itu Beban kerja yang memberikan tantangan dapat memberikan kesempatan untuk mencapai tujuan dan merasakan pencapaian yang memuaskan. Ketika seseorang berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja (Taruna et al., 2022). hal ini sesuai dengan penelitian oleh Fajari et al., (2022), Astuti & Mayasari, (2021), Yuananda & Indriati, (2022) dimana ditemukan hasil bahwa beban kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.7.2 Pengaruh pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai T-hitung (4,803) > t-tabel (1,658) dengan nilai signifikansi (0.000) < 0.05. maka H0 ditolak (koefisien regresi signifikan) dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa karyawan merasa dengan adanya pengembangan karir yang jelas dan kejelasan karir bagi karyawan, maka karyawan yang terbentuk dari lingkungan yang baik dapat memberikan dampak yang sangat kuat bagi para karyawan sehingga karyawan akan merasakan kepuasan disaat bekerja (Kuncoro & Sari, 2024). Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Fajari et al., (2022), Aisy et al ,(2022), Akhmal et al., (2019) , Chandra et al, (2018) dimana ditemukan hasil bahwa pengembangan karir berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai t-hitung (2,283) > t-tabel (1,658) dengan nilai signifikansi (0. 024) < 0.05. maka H0 ditolak (koefisien regresi signifikan) dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi individu (misalnya, memperhatikan individu dan berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportifitas), maka dapat diharapkan adanya peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik daripada sebelumnya. Sebaliknya bilamana budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, kemungkinan yang timbul adalah kepuasan kerja berkurang. Dengan kata lain suatu organisasi ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. (Alasyari et al., 2023). Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Alasyari et al., (2023), Nurhasanah, (2022),

Pranitasari Diah, (2020), Silahul Mukmin, (2021), Chandra et al, (2018) dimana ditemukan hasil bahwa budaya organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.7.4. Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi

Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji-F) menunjukan bahwa variabel yaitu beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja . Hal ini dikarenakan nilai F-hitung (49,691) > F-tabel (2,68) dan nilai signifikansi (0.000) < 0.05 maka hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) pengembangan karir (X2) dan budaya organisasi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). penelitian yang dilakukan oleh Aliefiani et al., (2023) mendapatkan hasil bahwa beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Trans Retail Indonesia Transmart Padang terdapat beberapa kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yaitu :

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Trans Retail Indonesia Transmart Padang
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Trans Retail Indonesia Transmart Padang.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Trans Retail Indonesia Transmart Padang.
4. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel yaitu beban kerja, pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Trans Retail Indonesia Transmart Padang.

5.2 saran

Berdasarkan hasil kerja yang telah diselesaikan, peneliti menyarankan untuk melihat lebih dalam dan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti:

1. Bagi instansi
 - a. Perusahaan Transmart Padang memiliki beban kerja yang terbilang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dari indikator beban kerja yang terdapat didalamnya yaitu,

target kerja yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan dengan tingkat responden yang baik. Untuk mengurangi tingkat beban kerja yang terlalu tinggi nantinya, sebaiknya perusahaan memberikan beban pekerjaan yang tidak melebihi kemampuan karyawan dan juga meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Seperti melakukan analisis menyeluruh terhadap tugas-tugas yang diemban oleh karyawan dan pastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara adil di antara tim.

- b. Pengembangan karir merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan Transmart Padang. Hal ini dibuktikan dari hasil responden yang menunjukkan pentingnya pendidikan, pelatihan, kesetiaan dalam organisasi, hubungan antar karyawan dan prestasi kerja yang sesuai dengan indikator pengembangan karir dengan tingkat responden yang sangat baik. Untuk dapat meningkatkan pengembangan karir di Transmart Padang diharapkan agar karyawan terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan atau potensi yang ada pada dirinya untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan secara maksimal sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Seperti Pahami sepenuhnya harapan dan tujuan perusahaan. Ketahui keterampilan dan kompetensi apa yang diinginkan oleh perusahaan dari karyawan.
- c. Budaya Organisasi yang diterapkan oleh perusahaan Transmart Padang terbilang cukup baik. untuk meningkatkan budaya organisasi kedepannya, dan perusahaan lebih mampu mendorong karyawan terutama dalam keberanian mengambil risiko pada pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dibuktikan dari indikator budaya organisasi yaitu Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian ke hal yang rinci atau detail, Keagresifan, Orientasi tim dan Kemantapan/stabilitas dengan tingkat responden yang sangat baik. Perusahaan dapat membangun keyakinan, keberanian, dan rasa

percaya diri yang mantap pada diri karyawan guna mengatasi berbagai situasi tertentu dalam pekerjaan yang dilakukan. Seperti Sediakan program mentorship atau coaching. Bekerja dengan mentor atau coach dapat memberikan pandangan dan dukungan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan.

2. Seperti yang dijelaskan pada bab empat sebelumnya, dapat dilihat bahwa karyawan Transmart Padang menyatakan sudah merasa puas. Hal tersebut ditunjukkan dengan mayoritas responden memberi jawaban sangat setuju dan setuju pada pernyataan-pernyataan dalam kuesioner terkait pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, supervisi dan promosi. Namun demikian, perlu menjadi perhatian bahwa masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas terutama pada bidang pekerjaan. Oleh karena itu Transmart padang harus melakukan tindakan perbaikan agar kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Seperti Lakukan survei kepuasan kerja untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan dan delegasikan tugas sesuai dengan keterampilan dan keahlian masing-masing karyawan
3. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan penelitian ini akan dapat memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh dengan kepuasan kerja yang belum diungkap dan dibahas dalam penelitian yang telah dilakukan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah; Misbahul Jannah; Ummul Aimah; Suryadin Hasda; Zahara Fadilla; Taqwin; Masita; Ketut Ngurah Ardiawan; Meilida Eka Sari. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).
- Admeski, R. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Aisy, Rohadatul, Susita, Dewi, Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan Volume 3 No. 3 (2022)*, 3(3), 906–918.
- Akhmal, A., Laia, F., Sari, R. A., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., Industri, T., & Karir, P. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi (Bis-A) Volume 08, Nomor 01, 2019*, 01-06, 1–6.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhowas, S., Agama, U., Bunga, I., Cirebon, B., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasaan Kerja Pegawai. *Volume 4, No. 1 Januari 2023 P-Issn 2722-7782 / E-Issn 2722-5356*, 4(1), 117–124.
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., & Danaya, B. P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2), 99–110.
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas Iib Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 2, Bulan Oktober Tahun 2021 P-Issn: 2476-8782, 7(2), 255–263.
- Bimasari, A., & Yuniar, I. R. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar. *Jurnal Manajeman Pendidikan Islam*, 1, 61–69.
- Chandra Putra, Ilham, Zulfadil, S. I. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lpp Rri Pekanbaru. *E-Issn 2580-3743*, 133–149.
- Dewi, N. (2022). *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan Ptpn Iv Kebun Adolina*.
- Eksantari, T. P., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Area Bandung I Pendahuluan Kajian Teori. 12(1), 312–320.
- Fahrizi, Abdul Naser, E. A. A. (2021). *Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfarria Trijaya Tbk Di Bandar Lampung*. 05(01), 35–44.

- Fajari, Z., Danial, R. D. M., & Saori, S. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perumdam Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. *Management Studies And Entrepreneurship Journal Vol 3(4) 2022 : 1879-1887 Analysis*, 3(July), 1879–1887.
- Fatimah, T. S., Saty, F. M., & Handayani, S. (2020). Penerapan Prosedur Upah Lembur Karyawan Di Pt Abck. *Karya Ilmiah Mahasiswa Agribisnis*, 1–10.
- Fitri Andriani, K. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru*. 9, 1–11.
- Ghozali. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 (10th Ed.). *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26*.
- Gita, Desty Trisnia, Zahruddin, Hodsay, Diana, W. R. (2022). Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada Pt. Sawit Mas Sejahtera (Sms). *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi Volume 6 Nomor 2, Desember 2022, Hal: 146-155 Doi: 10.31851/Neraca.V6i2.9105*, 6(X), 146–155. <Https://Doi.Org/10.31851/Neraca.V6i2.9105>
- Haikal, Muhammad, Misbahuddin, A. (2022). *Pengaruh Promosi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen Persero Cabang Malang*.
- Hartini, H. (2023). *Kepuasan Kerja Karyawan*. January.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*.
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*.
- Kayely, E. G. D., Tewal, B., & Uhing, Y. (2023). *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Bolaang Mongondow Timur*. 11(4), 404–415.
- Kuncoro, A. W., & Sari, J. W. (2024). Pengaruh Rekrutmen , Pengembangan Karir , Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Sembilan Puluh Enam Derajat Di Jakarta Selatan). *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi (Jupea)*, 4(1), 62–73.
- Lie, Gunardi , Moody Rizqy Syailendra, F. G. (2023). Pelanggaran Hak Upah Lembur Pekerja Non-Staf Yang Tidak Diberikan Oleh Pt. Sai Apparel. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli (Jsh) P*, 6, 735–746.
- Mariandi, R., Suatarjo, A., & Hadya, R. (2023). Pengaruh Perencanaan Karir , Lingkungan Kerja , Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt . Kereta Api Indonesia Divre Ii Sumbar. *Jurnal Ekasakti Jurnal Manajmen*, 1(2), 154–160.

- Muhammad Zulfikar Arafa, Siti Hasbiah, Abdi Akbar, Agung Widhi Kurniawan, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Rs Prima Husada Kota Sengkang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi / Jimbe*, 1(4), 209–218.
- Nasution, S. S. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan Pt. Tanjung Timberindo Industri*.
- Neja Chantika, V. D. (2021). *Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Kai Sibinuang Kota Padang*. 1–10.
- Nurhasanah, J. Z. T. (2022). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022 E-Issn : 2599-3410 / P-Issn : 2614-3259*, 5(1), 245–261.
- Pranitasari Diah, C. B. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi) / Vol 11, No. 1, 2020, 11(1)*, 46–61.
- Puspita Wulansari., S. R. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Taiho Jimea | Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiahmea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi) Vol., 7(2)*, 535–551.
- Restyawan, R. S. (2019). *Persepsi Organisasi Dan Karyawan (Studi Terhadap Perusahaan Pt . Nuanza Porcelain)*.
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *Journal Of Business And Innovation Management Volume 2 Nomor 2, Februari 2020, 2(1)*, 147–162.
- Rokhmad, S., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajeman & Bisnis*, 51–58.
- Silahul Mukmin, I. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Manajerial Bisnis*, 4(2).
- Suciani, Allail Niken, Edy, Suwasono, Zaenul, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Vol.2, No.4 Oktober 2022, 2(4)*, 1–13.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2019b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alphabet. *Manajemen Kinerja.Rajawali Pers*.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*,

Xvi(2), 63–75.

- Suparta, I Wayan, Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(6), 3446–3472.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Pos Indonesia (Persero) Cabang. Harianja* 2002, 73–91.
- Tan, J., & Zhang, C. (2023). *I Kerja Lembur Aktif Karyawan Di China. April.* <Https://Doi.Org/10.3389/Fpsyg.2023.1120758>
- Taruna, M. A., Tahura, T. L., & Hafas, H. R. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.* 411–418.
- Tika Andri Yaningsih, E. T. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akmenika*, 19(1), 604–613.
- Wulandari, T. S. (2021). Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia. *Jurnal Manifest*, 01(02), 136–151.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Issn:*, 19(2), 205–214. <Https://Doi.Org/10.29264/Jkin.V19i2.10924>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Beban Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36,45	11,957	,547	,678
X1.2	36,21	13,078	,381	,710
X1.3	36,44	11,766	,574	,672
X1.4	36,23	13,041	,379	,710
X1.5	36,38	12,754	,443	,700
X1.6	36,22	13,088	,381	,710
TOTAL.X1	19,81	3,688	1,000	,577

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	7

b. Pengembangan Karir

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	62,64	37,387	,546	,727
X2.2	62,77	37,972	,471	,732
X2.3	62,65	37,436	,520	,728
X2.4	62,78	37,864	,425	,733
X2.5	62,75	37,447	,495	,728
X2.6	62,86	37,343	,576	,726
X2.7	62,73	36,562	,604	,720
X2.8	62,82	36,252	,622	,717
X2.9	62,73	36,976	,510	,725
X2.10	62,85	37,298	,555	,726
TOTALX2	33,02	10,327	,996	,794

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	11

c. Budaya Organisai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	64,24	35,442	,691	,726
X3.2	64,44	36,646	,534	,737
X3.3	64,18	35,959	,577	,732
X3.4	64,38	36,116	,567	,733
X3.5	64,23	37,110	,386	,744
X3.6	64,31	36,163	,556	,734
X3.7	64,38	36,599	,484	,738
X3.8	64,38	35,944	,647	,730
X3.9	64,32	35,480	,655	,727
X3.10	64,29	35,501	,691	,726
TOTALX3	33,86	9,912	,996	,831

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	11

d. Kepusan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	75,90	59,386	,698	,722
Y2	75,79	61,825	,459	,736
Y3	75,79	60,894	,659	,729
Y4	75,87	60,199	,647	,726
Y5	75,84	61,896	,557	,734
Y6	75,65	61,661	,596	,733
Y7	75,91	62,620	,483	,738
Y8	75,86	62,085	,527	,735
Y9	75,85	61,729	,567	,733
Y10	75,83	61,815	,528	,734
Y11	75,89	62,651	,454	,739
Y12	75,80	61,694	,517	,734
TOTALY	39,56	16,696	1,000	,842

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	13

Lampiran 2. Uji Normalitas

a. Tabel Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	117
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	,0000000
Std. Deviation	1,83603777
Most Extreme Differences	
Absolute	,061
Positive	,042
Negative	-,061
Test Statistic	,061
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

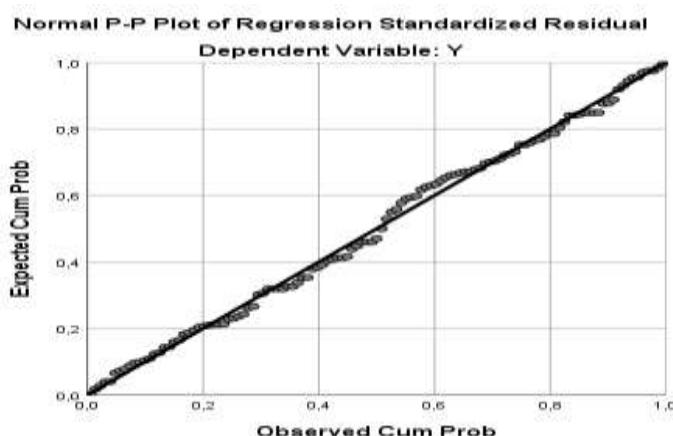
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

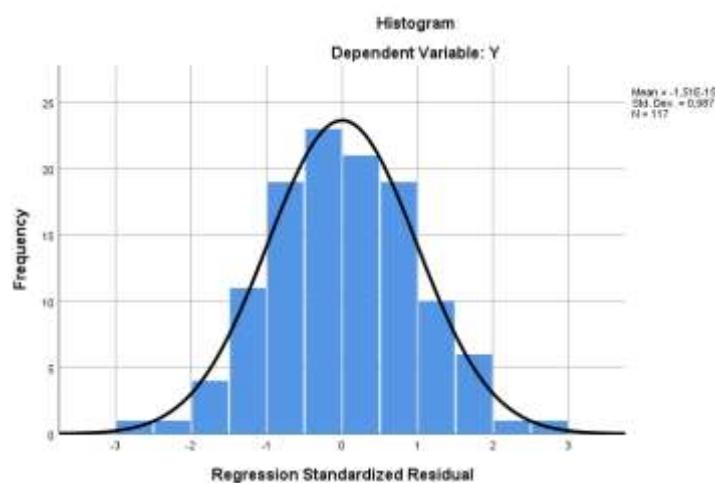
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Gambar Uji Normal Probability Plot



c. Uji Normalitas Histogram



Lampiran 3. Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	,607	1,646
Pengembangan Karir	,469	2,133
Budaya Organisasi	,462	2,164

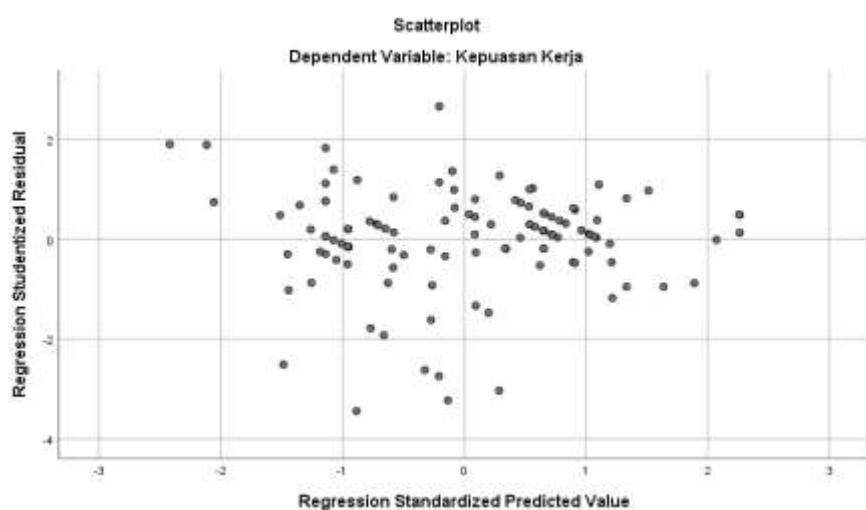
Lampiran 4. Uji Heterokedastisitas

a). Tabel Uji Spearman's rho

		Correlations			
		Beban Kerja	Pengembangan Karir	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,586**	,584**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	117	117	117
Pengembangan Karir	Pengembangan Karir	Correlation Coefficient	,586**	1,000	,694**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	117	117	117
Budaya Organisasi	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	,584**	,694	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	117	117	117
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,030	,010	,036
		Sig. (2-tailed)	,746	,913	,697
		N	117	117	117

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

b). Gambar Uji Heteroskedastisitas Scatterplots



Lampiran 5. Uji Analisis Deskriptif

a) Beban Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	117	2	4	3,17	,634
X1.2	117	2	4	3,42	,513
X1.3	117	1	4	3,18	,651
X1.4	117	2	4	3,39	,525
X1.5	117	2	4	3,25	,540
X1.6	117	2	4	3,40	,510
Valid N (listwise)	117				

b) Pengembangan Karir

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	117	2	4	3,42	,513
X2.2	117	2	4	3,29	,492
X2.3	117	2	4	3,41	,528
X2.4	117	2	4	3,28	,555
X2.5	117	1	4	3,31	,549
X2.6	117	1	4	3,20	,495
X2.7	117	2	4	3,33	,572
X2.8	117	1	4	3,24	,597
X2.9	117	1	4	3,33	,602
X2.10	117	1	4	3,21	,518
Valid N (listwise)	117				

c) Budaya Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	117	3	4	3,46	,501
X3.2	117	2	4	3,26	,458
X3.3	117	2	4	3,52	,519
X3.4	117	2	4	3,32	,506
X3.5	117	2	4	3,47	,518
X3.6	117	2	4	3,39	,508
X3.7	117	2	4	3,32	,506
X3.8	117	3	4	3,32	,470
X3.9	117	2	4	3,38	,521
X3.10	117	3	4	3,41	,494
Valid N (listwise)	117				

d) Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	117	2	4	3,23	,648
Y2	117	1	4	3,34	,632
Y3	117	2	4	3,34	,544
Y4	117	1	4	3,26	,618
Y5	117	2	4	3,29	,526
Y6	117	2	4	3,48	,519
Y7	117	2	4	3,22	,510
Y8	117	2	4	3,26	,532
Y9	117	2	4	3,27	,535
Y10	117	2	4	3,30	,561
Y11	117	2	4	3,24	,536
Y12	117	2	4	3,32	,585
Valid N (listwise)	117				

Lampiran 6. Analisis regersi linear berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,908	3,066			,948	,345		
Beban Kerja	,471	,169		,221	2,792	,006	,607	1,646
Pengembangan Karir	,553	,115		,433	4,803	,000	,469	2,133
Budaya Organisasi	,268	,117		,207	2,283	,024	,462	2,164

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 7. Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,908	3,066			,948	,345		
Beban Kerja	,471	,169		,221	2,792	,006	,607	1,646
Pengembangan Karir	,553	,115		,433	4,803	,000	,469	2,133
Budaya Organisasi	,268	,117		,207	2,283	,024	,462	2,164

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 8. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1101,681	3	367,227	49,691	,000 ^b
	Residual	835,088	113	7,390		
	Total	1936,769	116			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja, Pengembangan Karir

Lampiran 9. Uji Heterokesidastisitas (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,569	,557	2,718

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 10. Tabulasi Data Responden

66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	4	4	3	4	3	3	21	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3	4	3	3	3	3	3	3	32
67	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	36	40	3	2	3	3	4	2	17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	4	4	4	4	3	3	34
68	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	4	2	2	29	
69	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	36	42	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36	3	4	3	4	4	4	3	35	
70	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36	43	3	4	3	4	3	4	21	3	3	4	4	3	4	4	3	3	35	4	3	3	4	4	4	3	35	
71	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36	43	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34	4	3	4	3	3	4	3	35	
72	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36	43	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33	4	4	3	4	4	4	3	37	
73	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	36	41	3	3	4	4	3	3	20	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3	3	4	4	4	3	3	35	
74	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36	43	4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	3	3	3	3	3	3	35	4	4	3	4	4	4	3	37	
75	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36	42	3	4	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	4	3	3	3	34	3	3	4	3	3	3	3	32	
76	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	36	37	2	4	3	3	3	4	19	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	26	3	3	4	3	4	3	4	35
77	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	36	40	3	4	3	3	4	3	20	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35	3	4	4	3	3	3	3	33	
78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	37	3	4	2	4	3	3	19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	3	3	3	4	3	3	3	31	
79	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	36	42	4	3	4	3	3	4	21	3	3	4	4	3	4	4	3	3	36	3	3	4	4	3	3	34		
80	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	36	43	3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34	3	3	3	3	4	3	32		
81	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	36	35	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28	3	3	4	3	3	3	3	32	
82	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	36	32	3	3	3	2	3	3	17	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	4	4	4	3	3	33	
83	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36	43	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	3	3	4	3	4	3	35	4	3	4	3	3	4	3	35	
84	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	36	43	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35	3	4	4	3	4	3	3	35	
85	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	36	41	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	3	4	3	4	4	3	35	4	3	4	3	3	4	3	35	
86	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	36	42	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	3	3	4	3	4	3	35	3	3	4	3	3	4	4	35	
87	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	36	36	3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	3	2	3	4	3	32	4	4	4	3	4	3	4	35	
88	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	36	37	3	3	2	3	2	3	16	3	2	2	2	3	3	2	2	3	25	3	3	3	3	3	3	3	30	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	36	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	30	
90	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	36	41	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	30	
91	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	36	43	2	4	1	4	3	4	18	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	40	
92	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36	43	4	3	4	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	40	
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	36	35	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	2	2	3	2	27	3	3	3	3	4	3	3	30	
94	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36	36	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	4	3	3	3	3	31	
95	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	36	46	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	30	
96	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36	42	3	3	2	4	3	4	19	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36	4	4	3	3	4	4	4	38	
97	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	36	44	3	4	3	4	3	4	21	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34	4	3	4	4	4	4	4	36	
98	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	42	3	4	4	4	3	4	22	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34	3	4	4	4	4	3	4	36	
99	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36	44	4	4	4	4	3	4	23	4	3	3	4	4	4	3	4	3	35	4	3	4	4	3	4	4	36	

100	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	42	3	4	3	4	4	3	21	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
101	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	43	3	4	3	4	4	3	21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3	4	4	4	4	3	3	4	3	35
102	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	41	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
103	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	4	3	4	3	4	4	22	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
104	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	42	4	3	3	4	3	3	20	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36	4	3	4	2	4	3	4	3	4	34
105	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	41	4	3	3	4	3	3	20	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36
106	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	43	3	3	4	4	4	3	21	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36
107	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	43	3	4	4	4	3	3	22	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36	
108	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	41	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	35	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35
109	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	41	4	4	4	4	3	4	23	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34	4	3	4	3	4	3	4	4	3	36	
110	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	42	4	3	3	3	4	3	20	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35
111	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	43	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33
112	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	41	4	3	4	3	3	3	20	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	33	4	3	4	3	4	3	3	4	3	34
113	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46	4	3	3	4	4	4	22	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37	4	3	4	3	3	3	4	4	4	37	
114	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	42	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	34	4	3	4	3	3	3	4	4	4	36
115	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	42	2	3	3	4	3	3	18	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	33	4	3	4	4	4	4	3	3	4	36
116	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	42	3	4	2	4	3	3	19	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	33	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35
117	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	4	3	3	3	2	3	18	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	33	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30

Lampiran 11. Kuesioner

JURUSAN MANAJEMEN-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
DHARMA ANDALAS

Jl. Sawahan No. 103A, Simpang Haru, Padang Timur, Kota Padang,
Sumatera Barat 25171, Indonesia

Padang, 12 Januari 2024

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/I

Di

Tempat

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Teriring salam kepada Bapak/Sdr semoga Bapak/Sdr senantiasa berada dalam keadaan sehat wal'afiat, aamiin. Saya adalah mahasiswa program studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MUHAMAD BADRUS

Bp : 20120097

Bersama ini saya sedang melakukan penyusunan tugas akhir (skripsi). Dalam tugasini saya memerlukan informasi dari Bpk/Sdr dengan topik penelitian saya dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia Transmart Padang ”.**

Saya sangat memahami kesibukan dan waktu yang sangat berharga bagi Bapak/Sdr, oleh karena itu saya mohon maaf karena telah menyita waktu untuk pengisian kuisioner ini. Untuk mengumpulkan informasi ini saya akan membagikan kuesioner untuk Bpk/Sdr mohon sekiranya Bpk/Sdr meluangkan waktunya untuk pengisian kuesioner ini. Informasi yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya karena hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian semata. Setelah Bapak/Sdr mengisi kuisioner tersebut, sekali lagi saya mohon agar Bpk/Sdr dapat menyerahkan kepada saya.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Sdr berikan saya ucapan banyak terima kasih.

I. Identitas Responden

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda checklist ✓

- | | | | | |
|------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
| a. Jenis Kelamin | <input type="checkbox"/> | Laki – Laki | <input type="checkbox"/> | Perempuan |
| b. Usia | <input type="checkbox"/> | < 20 Tahun | <input type="checkbox"/> | 21 – 30 Tahun |
| | <input type="checkbox"/> | 31 – 40 Tahun | <input type="checkbox"/> | > 40 Tahun |
| c. Pendidikan | <input type="checkbox"/> | SMA/ SMK | <input type="checkbox"/> | D III |
| | <input type="checkbox"/> | SI/DIV | <input type="checkbox"/> | S2 |
| d. Lama Bekerja | <input type="checkbox"/> | 1 – 5 Tahun | <input type="checkbox"/> | 25 Tahun |
| | <input type="checkbox"/> | 10 Tahun | | |

II. Daftar Pernyataan

Petunjuk Pengisian:

1. Jawablah masing-masing pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Saudara mengenai **“Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia Transmart Padang”**.
2. Bacalah dengan baik dan teliti, lalu berilah tanda checklist (✓) atau silang (X) pada setiap pertanyaan dan pernyataan yang Bapak/Ibuk/Saudara/I anggapsesuai.
3. Keterangan Jawaban sebagai berikut:

a. Sangat Setuju	(SS)	skor	4
b. Setuju	(S)	skor	3
c. Tidak Setuju	(TS)	skor	2
d. Sangat Tidak Setuju	(STS)	skor	1

Kepuasan Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
A. Gaji					
1	Gaji Yang Saya Terima Telah Sesuai Dengan Apa Yang Saya Berikan Kepada Perusahaan				
2	Saya Diberikan Berkemungkinan Untuk Menerima Kenaikan Gaji				
B. Kondisi Pekerjaan					
3	Kondisi Pekerjaan Di Tempat Saya Bekerja Sudah Baik Dan Nyaman				
4	Saya Merasa Puas Dengan Kebijakan Dan Aturan Yang Ada Di Tempat Saya Bekerja				
C. Rekan Kerja					
5	Saya Merasa Puas Dengan Rekan-Rekan Kerja Saya Di Tempat Kerja				
6	Saya Senang Berkommunikasi Dengan Rekan Kerja Yang Memberikan Saran Dan Solusi Ketika Saya Menemui Kesulitan Di tempat Kerja				
D. Bidang Pekerjaan					
7	Saya Merasa Puas Dengan Bidang Pekerjaan Yang Saya Jalani Saat Ini				
8	Karyawan Yang Ditempatkan Memiliki Keterampilan Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Perusahaan.				
E. Pengembangan Karir					
9	Saya Merasa Puas Dengan Pelaksanaan Program Pengembangan Karir Karyawan Yang Disediakan Oleh Perusahaan Saat Ini				
10	Saya Merasa Senang Karena Ada Kesempatan Terbuka Untuk Dipromosikan Atau Naik Jabatan				
F. Pengawasan					
11	Saya Merasa Pemimpin Menuntut Pencapaian Target Kepada Para Karyawannya				
12	Saya Puas Dengan Atasan Saya Yang Mendengarkan Saran, Kritik, Dan Pendapat Bawahannya				

Beban Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
A. Terget					
13	Terget Kerja Yang Harus Saya Capai Di Perusahaan Terlalu Tinggi				
14	Saya Dapat Menyelesaikan Tugas Yang Telah Menjadi Tanggung Jawab Saya Dengan Hasil Yang Memuaskan				
B. Kondisi Pekerjaan					
15	Saya Merasa Tugas Yang Diberikan Terkadang Sifatnya Mendadak Dengan Jangka Waktu Yang Singkat				
16	Teknologi Yang Digunakan Perusahaan Sangat Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Saya				
C. Standar Pekerjaan					
17	Banyak Pekerjaan Yang Harus Saya Selsaikan Setiap Harinya				
18	Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Telah Menjadi Tanggung Jawab Saya Dalam Kurun Waktu Tertentu Dengan Baik.				

Pengembang Karir (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
A. Prestasi Kerja					
19	Prestasi Kerja Menjadi Pertimbangan Dalam Pengembangan Prestasi Saya				
20	Peningkatan Prestasi Kerja Saya Didukung Oleh Hubungan Kerja Yang Harmonis Antar Sesama Rekan Kerja				
B. Pendidikan					
21	Pendidikan Yang Saya Peroleh Mampu Mengembangkan Karir Saya				
22	Latar Belakang Pendidikan Merupakan Acuan Dalam Pengembangan Karir Saya				
C. Pelatihan					

23	Pelatihan Yang Saya Dapatkan Dapat Membantu Saya Untuk Bekerja Pada Jenjang Karir Yang Lebih Tinggi			
24	Metode Pelatihan Yang Saya Gunakan Selama Ini Sesuai Dengan Jenis Pelatihan Yang Dibutuhkan Oleh Perusahaan			
D. Kesetiaan				
25	Masa Kerja Yang Lama Membuat Peluang Untuk Pengembangan Karir Semakin Tinggi			
26	Perusahaan Memberikan Kesempatan Lebih Dalam Pengembangan Karir Bagi Karyawan Yang Memiliki Kesetiaan Terhadap Perusahaan			
E Hubungan Karja				
27	Setiap Karyawan Mendapatkan Peluang Yang Sama Dalam Promosi Jabatan			
28	Karyawan Senior Selalu Memberikan Arahan Dan Bimbingan Kepada Karyawan Junior Dalam Pengembangan Karir			

Budaya Organisasi (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
A. Inovasi Dan Pengambilan Resiko					
	Saya Diberikan Peluang Untuk Berkreatifitas Dan Berinovasi Dalam Bekerja				
	Dengan Motivasi Yang Diberikan Saya Dapat Menciptakan Inovasi Dalam Bekerja				
B. Perhatian Ke Hal Rinci Atau Detil					
	Saya Selalu Teliti Dalam Menyelsaikan Pekerjaan Yang Diberikan.				
	Saya Mampu Memahami Uraian Pekerjaan Yang Dikerjakan				
C. Orientasi Tim					
	Saya Merasa Kekompakkan Tim Diperlukan Dalam Menghadapi Masalah Di Perusahaan				
	Saya Selalu Berkommunikasi Antra Anggota Tim Yang Ada Di Perusahaan				
D. Agresivitas					
	Saya Selalu Tanggap Dalam Menghadapi Pekerjaan Yang Diberikan				
	Saya Selalu Aktif Dalam Menghadapi Situasi Pekerjaan Diperusahaan				
E. Kemantapan					
	Saya Memahami Tentang Visi Dan Misi Yang Ada Di Perusahaan.				
	Saya Selalu Konsisten Dalam Menyelsaikan Pekerjaan Yang Diberikan.				

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Sangir, Kabupaten Solok pada tanggal 07 Desember 2000 sebagai anak ke dua dari tiga bersaudara dari pasangan Agus Siswanto dan Nohimah. Saat ini saya bertempat tinggal di Jln Raya Andalas, No 70V, Padang Timur. Hp : 082391405420. Alamat E-mail : muhamadbdrus07@gmail.com. Jenjang pendidikan yang ditempuh oleh penulis diantaranya SD N 06 Talunan Baru, SMP N 26 Solok Selatan dan SMK N 1 Solok Selatan. Pada saat berada di jenjang pendidikan menengah keatas (SMK), penulis tertarik untuk mengambil jurusan Tata Kelola Perkantoran dan melakukan Kerja Praktek Lapangan di PT Semen Padang selama enam bulan. Pada tahun 2020, penulis diterima di Universitas Dharma Andalas dengan jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Selama mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unidha, penulis menjadi anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen (HMJM). Menjadi salah satu pengurus pada UKM FSI AT-Tauhid unidha dan mendapatkan beasiswa Bank Indonesia serta menjadi salah satu anggota GENBI Unidha.

- Bagan R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

• T Tabel Untuk Alpha α 5% t

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6.314	12.706	53	1.674	2.006	105	1.659	1.983	157	1.655	1.975
2	2.920	4.303	54	1.674	2.005	106	1.659	1.983	158	1.655	1.975
3	2.353	3.182	55	1.673	2.004	107	1.659	1.982	159	1.654	1.975
4	2.132	2.776	56	1.673	2.003	108	1.659	1.982	160	1.654	1.975
5	2.015	2.571	57	1.672	2.002	109	1.659	1.982	161	1.654	1.975
6	1.943	2.447	58	1.672	2.002	110	1.659	1.982	162	1.654	1.975
7	1.895	2.365	59	1.671	2.001	111	1.659	1.982	163	1.654	1.975
8	1.860	2.306	60	1.671	2.000	112	1.659	1.981	164	1.654	1.975
9	1.833	2.262	61	1.670	2.000	113	1.658	1.981	165	1.654	1.974
10	1.812	2.228	62	1.670	1.999	114	1.658	1.981	166	1.654	1.974
11	1.796	2.201	63	1.669	1.998	115	1.658	1.981	167	1.654	1.974
12	1.782	2.179	64	1.669	1.998	116	1.658	1.981	168	1.654	1.974
13	1.771	2.160	65	1.669	1.997	117	1.658	1.980	169	1.654	1.974
14	1.761	2.145	66	1.668	1.997	118	1.658	1.980	170	1.654	1.974
15	1.753	2.131	67	1.668	1.996	119	1.658	1.980	171	1.654	1.974
16	1.746	2.120	68	1.668	1.995	120	1.658	1.980	172	1.654	1.974
17	1.740	2.110	69	1.667	1.995	121	1.658	1.980	173	1.654	1.974
18	1.734	2.101	70	1.667	1.994	122	1.657	1.980	174	1.654	1.974
19	1.729	2.093	71	1.667	1.995	123	1.657	1.979	175	1.654	1.974
20	1.725	2.086	72	1.666	1.993	124	1.657	1.979	176	1.654	1.974
21	1.721	2.080	73	1.666	1.993	125	1.657	1.979	177	1.654	1.973
22	1.717	2.074	74	1.666	1.993	126	1.657	1.979	178	1.653	1.973
23	1.714	2.069	75	1.665	1.992	127	1.657	1.979	179	1.653	1.973
24	1.711	2.064	76	1.665	1.992	128	1.657	1.979	180	1.653	1.973
25	1.708	2.060	77	1.665	1.991	129	1.657	1.979	181	1.653	1.973
26	1.706	2.056	78	1.665	1.991	130	1.657	1.978	182	1.653	1.973
27	1.703	2.052	79	1.664	1.990	131	1.657	1.978	183	1.654	1.973
28	1.701	2.048	80	1.664	1.990	132	1.656	1.978	184	1.653	1.973
29	1.699	2.045	81	1.664	1.990	133	1.656	1.978	185	1.653	1.973
30	1.697	2.042	82	1.664	1.989	134	1.656	1.978	186	1.653	1.973
31	1.696	2.040	83	1.663	1.989	135	1.656	1.978	187	1.653	1.973
32	1.694	2.037	84	1.663	1.989	136	1.656	1.978	188	1.653	1.973
33	1.692	2.035	85	1.663	1.988	137	1.656	1.977	189	1.654	1.973
34	1.691	2.032	86	1.663	1.988	138	1.656	1.977	190	1.653	1.973
35	1.690	2.030	87	1.663	1.988	139	1.656	1.977	191	1.653	1.972
36	1.688	2.028	88	1.662	1.987	140	1.656	1.977	192	1.653	1.972
37	1.687	2.026	89	1.662	1.987	141	1.656	1.977	193	1.653	1.972
38	1.686	2.024	90	1.662	1.987	142	1.656	1.977	194	1.653	1.972
39	1.685	2.023	91	1.662	1.986	143	1.656	1.977	195	1.654	1.972
40	1.684	2.021	92	1.662	1.986	144	1.656	1.977	196	1.653	1.972
41	1.683	2.020	93	1.661	1.986	145	1.655	1.976	197	1.653	1.972
42	1.682	2.018	94	1.661	1.986	146	1.655	1.976	198	1.653	1.972
43	1.681	2.017	95	1.661	1.985	147	1.655	1.976	199	1.653	1.972
44	1.680	2.015	96	1.661	1.985	148	1.655	1.976	200	1.653	1.972
45	1.679	2.014	97	1.661	1.985	149	1.655	1.976			
46	1.679	2.014	98	1.661	1.984	150	1.655	1.976			
47	1.678	2.013	99	1.660	1.984	151	1.655	1.976			
48	1.677	2.012	100	1.660	1.984	152	1.655	1.976			
49	1.677	2.011	101	1.660	1.984	153	1.655	1.976			
50	1.676	2.010	102	1.660	1.983	154	1.655	1.975			
51	1.675	2.008	103	1.660	1.983	155	1.655	1.975			
52	1.675	2.007	104	1.660	1.983	156	1.655	1.975			

- **Tabel uji F**

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74