

**PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, SERTA
PELATIHAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk**

**Tati Mariana¹
Diah Pranitasari²
Dodi Prastuti³
Pristina Hermastuti⁴
Nung Siti Saodah⁵**

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta ^{1,2, 3, 4, 5}
tatimrna17@gmail.com¹
nitadpranitasari@gmail.com²
dodi_prastuti@stei.ac.id³
pristina@stei.ac.id⁴
enung_siti_saodah@stei.ac.id⁵

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pengembangan karir serta pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Jakarta Kota. Metoda penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif dengan metode kuesioner. Sampel dari penelitian ini berjumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan penelitian ini yaitu program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Kata Kunci : Beban Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of workload, career development and job training on employee job satisfaction at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Jakarta Kota Area. The research method used in this research is quantitative associative research using a questionnaire method. The sample of this research consisted of 100 respondents. Data collection techniques using questionnaires. The analytical tool used in this research is the SPSS program. The results of this study indicate that the workload variable has no effect on employee job satisfaction, the career development variable has an effect on employee job satisfaction and the job training variable has an effect on employee job satisfaction.

Keywords : Workload, Career Development, Job Training, Employee Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat berpengaruh bagi keberlangsungan kelanjutan perusahaan, oleh karena itu hal tersebut menjadi salah

satu hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan khususnya bagi pimpinan perusahaan agar dapat memelihara karyawannya dengan baik. Tidak hanya baik tetapi juga yang memiliki kinerja yang bermanfaat. Di beberapa kondisi dalam memulai suatu pekerjaan yang baru agar mendukung kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan adanya pelatihan kerja atau training kepada calon karyawannya agar memiliki bekal yang dapat menunjang kegiatan operasional dan memudahkan bagi karyawan lain yang lebih dulu bekerja di tempat tersebut agar dapat langsung menginfokan deskripsi pekerjaan yang ada di divisi atau posisi yang mereka ambil.

Menurut Pranitasari & Zahara (2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja karyawan harus diciptakan dengan cara terbaik yang diberikan oleh perusahaan untuk menciptakan semangat, dedikasi, serta cinta, dan disiplin karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan Kerja adalah kondisi tertentu dimana seorang karyawan merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki kekuatan dan ambang kegagalan yang berbeda karena rata-rata kegagalan atau ketidakmampuan karyawan untuk gagal dalam pekerjaannya bersifat subyektif. Karena subjektivitas sifat ini, sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan ekspektasi karyawan atas pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan kemudian data yang diperoleh, masih terdapat indikasi ketidakpuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Bank Mandiri di Area Jakarta Kota. Dan untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi dominan atas rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri di Area Jakarta Kota. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra riset pada saat melakukan observasi. Peneliti menyebarkan kuesioner pra riset kepada 10 karyawan dari total keseluruhan karyawan yang bekerja di PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota. Kuesioner tersebut diisi oleh beberapa karyawan yang ditempatkan di cabang dengan beberapa cabang penempatan dan mendapatkan hasil bahwa variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri Area Jakarta adalah variabel pengembangan karir dengan pembahasan sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Kuesioner Pra Riset Variabel Pengembangan Karir

Pernyataan	Frekuensi Jawaban						Total
	Tidak Setuju		Netral		Setuju		
	Total Karyawan	Presentase	Total Karyawan	Presentase	Total Karyawan	Presentase	
Pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir	3	30%	5	50%	2	20%	10
Saya merasa cukup dengan tingkatan jabatan di perusahaan saya bekerja	4	40%	4	40%	2	20%	10
Saya merasa perusahaan menghargai potensi karyawan	1	10%	7	70%	2	20%	10

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Dalam suatu organisasi ada beberapa faktor yang dapat menjadi indikasi dari ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan kuesioner yang sama juga masih kurangnya dukungan dari pemimpin di suatu organisasi/perusahaan untuk perkembangan karir para karyawan di bawah pimpinannya, hal ini dibuktikan dengan total presentase setuju sebesar 20% dari pernyataan pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir, yang berarti 80% dari sisa karyawan merasakan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir atau untuk mendapatkan promosi jabatan. Dalam bekerja karyawan sudah memberikan *effort* sebaik mungkin seperti serius dan fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, oleh karena itu perusahaan juga harus memberikan *feedback* atas apa yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan dengan memenuhi apa yang dibutuhkan karyawan yang salah satunya yaitu memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya (Novitayanti et al., 2020).

Agar tercapainya efisiensi dalam bekerja, perusahaan perlu memberikan pelatihan terhadap para karyawannya. Hal ini berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salim et al. (2022) sebuah cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yang dikelolanya dalam meningkatkan kemampuan atau *skill* dari karyawan dibawah naungannya tersebut untuk dapat melakukan pekerjaan yang sudah diberikan dengan baik adalah dengan memberikan pelatihan karyawan. Dengan pelatihan tersebut pihak perusahaan bisa memberikan materi dasar yang dapat memberikan gambaran bagi karyawan bagaimana pekerjaan mereka nantinya. Hal ini sangat bermanfaat khususnya di bidang perbankan untuk memberikan pembekalan bagi karyawan baru karena teori dari materi yang diberikan pada saat pelatihan sangat bermanfaat dan berpengaruh pada saat pengimplementasiannya di tempat mereka akan ditempatkan. Khususnya apabila mereka ditempatkan di cabang yang akan bertemu langsung dengan nasabah dan juga menjadi barometer perusahaan dalam segi pelayanan dan banyak aspek lainnya. Dengan pengetahuan yang memadai kinerja pegawai juga menjadi tercermin dengan sendirinya dan menambah nilai positif juga karena permasalahan nasabah terselesaikan dan membuat mereka nyaman sehingga nama perusahaan pun semakin berkilau dan dikenal baik oleh masyarakat.

Karena salah satu tujuan karyawan setelah bekerja mengeluarkan tenaga serta pikiran mereka adalah menerima pembayaran sebagai kompensasi atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Imbalan berupa gaji adalah satu-satunya jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan perusahaan, tetapi karyawan juga memiliki harapan lebih untuk menerima penghargaan lain, seperti pekerjaan dengan gaji yang lebih baik dari sebelumnya dan juga tingkatan karir kedepannya. Siapapun dapat memanfaatkan pengembangan karir dalam bekerja untuk menerima gaji yang lebih baik (Pranitasari & Rozaq, 2019). Pengembangan karir berasal dari upaya seorang karyawan untuk menggapai tingkatan yang lebih baik lagi di bersama dukungan sumber daya manusia, sebagai bagian departemen di perusahaan yang berdedikasi untuk mengembangkan dan memberdayakan karyawan (Indriyani, 2016).

TINJAUAN LITERATUR

Beban Kerja

Menurut Atmaja & Suana (2019) setiap bisnis harus paham terkait pentingnya beban kerja karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di bidang pekerjaannya.

Beban kerja adalah situasi dimana seorang pegawai dihadapkan pada banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikannya. Kemudian karena beban kerja tersebut karyawan merasa tidak mampu menyelesaikan tugas karena standar kerja yang tinggi (Juhnisa dan Fitria, 2020).

Beberapa indikator yang dapat digunakan dalam dunia kerja untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan Koesomowidjojo (2017) indikator tersebut antara lain:

1. Target Yang Perlu Dicapai

Sasaran kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan secara langsung berpengaruh terhadap beban kerja karyawan. Semakin sedikit waktu yang diberikan untuk penyelesaian tugas tertentu atau semakin besarnya jumlah pekerjaan yang dirasakan, akan semakin besar pula beban kerja yang diterima. Untuk itu, setiap organisasi perlu menetapkan standar atau pedoman untuk pelaksanaan sejumlah pekerjaan tertentu dengan besaran yang jelas.

2. Keadaan Pekerjaan

Keadaan dari tiap pekerjaan merupakan sarana untuk mengukur tingkat kemampuan serta daya tahan tubuh dari masing-masing pegawai untuk tiap pekerjaan yang dilaksanakan.

3. Ukuran Pekerjaan

Durasi waktu bekerja merupakan salah satu bentuk dari beban kerja, dan jam kerja berdasarkan SOP pasti dapat meminimalisir beban kerja karyawan di dalamnya. Namun, terkadang organisasi tidak memiliki SOP atau tidak menerapkannya secara konsisten, sehingga karyawan cenderung memiliki jam kerja yang berlebih ditambah dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membuat karyawan mudah sakit dan stres, sulit fokus dan produktivitas kerjanya menurun.

Pengembangan Karir

Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa pengembangan karir yaitu berkembangnya pribadi seseorang untuk menggapai rancangan karir yang diinginkan. Definisi ini tepat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Pranitasari (2019, 2022) yaitu Pengembangan karir termasuk strategi untuk memaksimalkan potensi karyawan untuk dipromosikan oleh perusahaan dengan cara melakukan pengembangan kompetensi yang jauh lebih intens sesuai dengan tujuan karir mereka.

Pengembangan karir yang dilakukan oleh masing-masing perusahaan disesuaikan dengan rencana jenjang karir, kebutuhan pengembangan dan fungsi perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pranitasari & Rozaq (2019) indikator untuk pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja yang gemilang, Penilaian yang biasa dilihat untuk memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya biasanya dilihat dari prestasi kerja yang karyawan tersebut ciptakan selama bekerja.

2. Penilaian oleh pihak lain. Hal ini berkaitan dengan argumen yang diberikan oleh pihak yang memiliki wewenang dalam memutuskan untuk memberikan asumsi layak atau tidaknya karyawan tersebut untuk melakukan promosi jabatan.
3. Loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas merupakan dedikasi yang paling mahal yang diberikan seorang karyawan untuk perusahaan nya, dengan cara bertahan dan terus mendukung langkah yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan support positif demi kemajuan bersama.
4. Pembimbing dan sponsor. Kedua peran dari masing-masing orang ini sangat penting dalam pemberian saran / nasihat demi kebaikan dan berjalannya program untuk mencapai tujuan perusahaan, serta memberikan kesempatan melalui sponsor kepada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya.
5. Dukungan yang berasal dari rekan dan bawahan, Support yang di dapat dari teman kerja atupun bawahan merupakan salah satu bentuk dukungan untuk mendukung karyawan dalam upaya mengembangkan karir.
6. Peluang untuk tumbuh, Peluang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap profesional yang dimiliki dapat melalui pelatihan, kursus, dan Pendidikan yang berkelanjutan.
7. Pemberhentian berdasarkan permintaan serta keinginan individu, Seseorang mengambil keputusan untuk berhenti dari suatu pekerjaan bukanlah hal yang mudah, namun hal tersebut dapat membuka kesempatan karyawan untuk beralih dan mendapat kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan karir di perusahaan lain.

Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) pelatihan kerja adalah jenis proses pendidikan non-manajerial yang menggunakan prosedur terstruktur dan terorganisir untuk mengajarkan keahlian serta kemampuan teknis kepada karyawan dengan konteks harapan yang diinginkan. Pendapat ini sesuai dengan argument dari Rivai (2015) yaitu pelatihan adalah proses mencapai tujuan organisasi, prosedur pelatihan dilakukan secara sistematis. Pelatihan juga berkaitan dengan pemahaman dan kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan banyaknya kesempatan yang dibuka kepada pegawai dalam berpartisipasi melalui pelatihan maka hal itu akan meningkatkan kinerja Perusahaan.

Menurut Supatmi et al. (2012) ada lima indikator di pelatihan, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan harus riil karena di dalamnya terdapat harapan-harapan dari perusahaan mengadakan pelatihan kerja agar karyawan nya semakin kompeten terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan.
2. Materi
Materi yang diberikan akan lebih efektif jika tampilannya menarik dan mudah dipahami sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut semangat dan ilmu yang di berikan dapat terserap secara maksimal dan diharapkan modul yang di dapat diimplementasikan pada saat bekerja.
3. Metode yang digunakan
Cara yang digunakan juga tidak kalah penting karena dari cara mengajar bisa menentukan keberhasilan penyampaian ilmu yang diberikan pelatih apakah dapat tersampaikan dengan baik atau tidak. Hasil akhir dari pelatihan tersebut

bisa diadakan praktek ataupun tes yang berkaitan dengan materi yang disampaikan.

4. Kualifikasi Peserta

Peserta yang mengikuti pelatihan biasanya karyawan yang dipilih berdasarkan kesesuaian materi, kemudian kepentingan organisasi, serta sasaran penerima informasi ditujukan kepada siapa, dan lainnya.

5. Kualifikasi pelatih

Pembicara dalam pelatihan biasanya orang terpilih yang sudah memenuhi persyaratan atau memiliki kapasitas untuk menyampaikan materi yang relevan dengan tema dan diharapkan dapat memberikan inspirasi baru bagi para karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Masram & Mu'ah (2015) kepuasan kerja adalah sikap positif seorang pekerja yang meliputi emosi dan perilaku tentang suatu pekerjaan yang dinilai dari beberapa aspek yang ditetapkan oleh perusahaan dalam upaya menghargai capaian suatu poin dalam pekerjaan. Sementara Pranitasari & Saputri (2020) sikap emosional yang sifatnya menyenangkan dan melambangkan kecintaan seseorang kepada pekerjaannya sendiri. Sikap itu tercermin berdasarkan etos kerja, kedisiplinan, produktivitas, dan prestasi yang diraih selama bekerja. Kepuasan kerja yang dialami karyawan umumnya tercermin dalam sikap positif mereka terhadap segala sesuatu yang mereka hadapi atau berdasarkan penempatan kerja dan lingkungan kerjanya. Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak tercapai dapat berdampak buruk pada perusahaan dengan melihat tanda-tanda seperti kemalasan, tidak jujur, dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Dalam penelitian Pranitasari & Saputri (2020) menggunakan indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan. Isi tugas yang dikerjakan seseorang apakah mengandung unsur-unsur yang memberikan kepuasan maupun atau tidak.
2. Bayaran. Besaran pembayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaan berdasarkan kebutuhan yang dianggap memberikan rasa keadilan.
3. Promosi. Kesempatan individu agar bisa mengembangkan karir nya melalui promosi ke posisi yang lebih tinggi dari sekarang.
4. Pengawas, Orang dengan kewajiban untuk mengarahkan perintah atau menunjuk dalam menjalankan suatu pekerjaan.
5. Rekan Kerja. Teman atau orang yang selalu bekerja sama untuk menyegerakan suatu tugas. Rekan kerja bisa sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang peneliti penulis ajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota dengan jumlah populasi 368 orang. Metode Pengambilan sampel dalam penelitian

ini menggunakan *Non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk dipilih dan dipergunakan sebagai sampel. Sedangkan Teknik *purposive sampling* sendiri merupakan teknik mengambil sampel dan menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan untuk penentuan jumlah sampel dan yang digunakan untuk penelitian (Sugiyono, 2018).

Pada penelitian ini tidak semua diambil untuk dijadikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagian karyawan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota yaitu dengan mengambil sampel sebanyak 100 responden dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di Bank Mandiri Area Jakarta Kota
2. Laki-Laki / Perempuan
3. Ditempatkan di cabang-cabang yang ada di Area Jakarta Kota dengan posisi sebagai *frontliner (teller, teller coordinator, customer service representative (csr), customer service officer (cso), branch operation supervisor (bos), branch operation manager (bom), dan mikro banking)*

Untuk pengolahan data pada penelitian ini digunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) dengan versi 24 guna memudahkan pada saat pengelolaan data statistik agar dapat lebih cepat dan akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dari proses pengumpulan data dikelompokkan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

No		Responden	Presentase
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	29	29%
2	Perempuan	71	71%
Usia			
1	20 – 25	65	65%
2	25 -30	31	31%
3	31 – 35	8	8%
Status			
1	Magang/Kontrak	45	45%
2	PKWT	24	24%
3	Karyawan Tetap	31	31%
Masa Kerja			
1	< 3 tahun	46	46%
2	3 - 5 tahun	37	37%
3	6 - 10 tahun	16	16%
4	> 10 tahun	1	1%

Sumber: Data Penelitian diolah (2024)

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

1. Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 3. Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Correlations				
Control Variables			Beban Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
Pengembangan Karir & Pelatihan Kerja	Beban Kerja	Correlation	1,000	0,075
		Significance (2-tailed)		0,463
		Df	0	96
	Kepuasan Kerja Karyawan	Correlation	0,075	1,000
		Significance (2-tailed)	0,463	
		Df	96	0

Sumber: Data telah diolah SPSS Versi 24 (2024)

Berdasarkan pengolahan data pada Table 3 didapat nilai koefisien determinasi parsial antara variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,075. Pada variabel Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja sebagai konstan. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi parsial variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD_{y1.23} &= (r_{y1.23})^2 \times 100\% \\
 &= 0,075^2 \times 100\% \\
 &= 0,56\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang menentukan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 0,56% dan artinya bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,56% dan sisanya 99,44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4. Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Correlations				
Control Variables			Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja Karyawan
Beban Kerja & Pelatihan Kerja	Pengembangan Karir	Correlation	1,000	0,439
		Significance (2-tailed)		0,000
		Df	0	96
	Kepuasan Kerja Karyawan	Correlation	0,439	1,000
		Significance (2-tailed)	0,000	
		Df	96	0

Sumber: Data telah diolah SPSS Versi 24 (2024)

Berdasarkan pengolahan data pada Tabel 4 Didapat nilai koefisien determinasi parsial antara variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,439. Pada variabel Beban Kerja dan Pelatihan Kerja sebagai konstan. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi parsial variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD } y_{2.13} &= (r_{y_{2.13}})^2 \times 100\% \\ &= 0,439^2 \times 100\% \\ &= 19,27\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang menentukan pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 19,27% yang artinya bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 19,27% dan sisanya 80,73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 5. Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Correlations				
Control Variables			Pelatihan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
Beban Kerja & Pengembangan Karir	Pelatihan Kerja	Correlation	1,000	0,299
		Significance (2-tailed)		0,003
		Df	0	96
	Kepuasan Kerja Karyawan	Correlation	0,299	1,000
		Significance (2-tailed)	0,003	
		Df	96	0

Sumber: Data telah diolah IBM SPSS Versi 24 (2023)

Berdasarkan pengolahan data pada Table 5 Didapat nilai koefisien determinasi parsial antara variabel Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,299. Pada variabel Beban Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebagai konstan. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi parsial variabel Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD } y_{3/12} &= (r_{y_{3.12}})^2 \times 100\% \\ &= 0,299^2 \times 100\% \\ &= 8,94\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang menentukan pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 8,94% dan yang artinya bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 8,94% dan sisanya 91,06% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Uji Hipotesis

Uji T bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen yaitu beban kerja, pengembangan karir, dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,894	2,583		1,895	0,061	
	Beban Kerja	0,090	0,121	0,047	0,738	0,463	Tidak Signifikan
	Pengembangan Karir	0,393	0,082	0,527	4,785	0,000	Signifikan
	Pelatihan Kerja	0,275	0,09	0,322	3,073	0,003	Signifikan

Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data telah diolah SPSS versi 24 (2024)

Dari data hasil output uji t diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
 Hasil uji hipotesis (Uji T) yang dilakukan pada variabel beban kerja (X1) memperoleh probabilitas Sig sebesar 0,463. Nilai t hitung sebesar 0,738 dan nilai t tabel 1,985 maka nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 5% dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dengan hasil pengolahan data diatas maka tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Uji hipotesis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
 Hasil uji hipotesis (Uji T) yang dilakukan pada variabel pengembangan karir (X2) memperoleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai t hitung sebesar 4,785 dan nilai t tabel 1,985 maka nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 5%. Dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima sehingga hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.
3. Uji hipotesis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
 Hasil uji hipotesis (Uji T) yang dilakukan pada variabel pelatihan kerja (X3) memperoleh probabilitas Sig sebesar 0,0003. Nilai t hitung sebesar 3,073 dan nilai t tabel 1,985 maka nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan lebih kecil 5% dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima sehingga hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang diolah, diperoleh hasil signifikan sebesar 0,463 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munazilah & Iryanti (2023); Talo et al. (2020). Beban kerja menduduki posisi yang sangat rendah di mana beban kerja yang dirasakan oleh karyawan masih dapat dikendalikan oleh karyawan, desain atau gambaran pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat baik sehingga karyawan bekerja tanpa merasakan adanya tekanan yang tinggi. Namun, hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hermingsih & Purwanti, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian ini mungkin disebabkan perbedaan persepsi beban kerja di masing-masing organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang diolah, diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari peraturan perusahaan yang memiliki kualifikasi tertentu untuk peningkatan ke jenjang karir berikutnya yang terdapat dalam pedoman career path perusahaan dan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2016); Yang & Dini (2023) yang menyimpulkan bahwa perkembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang diolah, diperoleh hasil signifikan sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Pelatihan kerja berperan penting sebagai penunjang kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik dalam segi pelayanan, dan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja. Hal ini berkaitan dengan penelitian dari Meidita (2019); Supatmi et al. (2012) bahwa pelatihan merupakan hal yang terpenting dalam membuat kepuasan kerja yang dikarenakan dalam proses praktek yang dilakukan menjadi lebih mudah dipahami dan menjadi efisien dalam mengerjakan tugas yang dilakukan maka tingkat kepuasan akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari beban kerja, pengembangan karir, serta pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan cabang-cabang yang berada dibawah naungan PT Bank Mandiri Area Jakarta Kota. Berdasarkan dari hasil analisis,

pengujian hipotesis, dan pembahasan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk di Area Jakarta Kota. Hal ini berarti besaran dari beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan masih dapat diterima oleh karyawan PT Bank Mandiri dan masih menjadi faktor kecil yang mempengaruhi kepuasan karyawan nya.
2. Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk di Area Jakarta Kota. Artinya Pengembangan Karir menjadi salah satu faktor besar dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan karena dinilai penting untuk menuju ke jenjang karir berikutnya dan dapat memberikan peluang kepada karyawan untuk lebih sukses lagi.
3. Pelatihan Kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk di Area Jakarta Kota. Artinya Pelatihan Kerja yang diberikan oleh perusahaan masih dinilai penting walaupun saat ini individu bisa belajar sendiri karena teknologi yang semakin canggih namun masih memerlukan arahan yang lebih akurat untuk menunjang pekerjaan.

Saran

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan melalui peningkatan pengembangan karir yang sudah ada, diantaranya dengan memberikan informasi terbaru terkait jalur apa saja yang bisa diikuti oleh karyawan untuk meningkatkan jenjang karir mereka seperti program ODP (Officer Development Program) untuk staff baru dan SDP (Staff Development Program) yang diperuntukan untuk staff yang sudah bekerja dalam kurun 0-4 tahun, beserta kualifikasi yang dibutuhkan..
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan melalui peningkatan pelatihan kerja, diantaranya lebih rutin lagi untuk membuat jadwal terkait pelatihan kerja yang bisa dikoordinasikan bersama mandiri university terkait materi, program, dan staff apa saja yang dapat mengikuti pelatihan tersebut. Terutama jika ada pembaharuan atau program baru agar karyawan memiliki pembekalan yang matang agar dapat memberikan pelayanan prima terhadap nasabah. Dimana pelayanan sendiri merupakan poin penting dalam penilaian yang diberikan oleh nasabah dan menjadi perbandingan juga bagi perusahaan Bank Mandiri dengan perusahaan perbankan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant I Gede Indra Wira Atmaja 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pariwisata Indonesia Khususnya Bali Merupakan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7775–7804.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.

- <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Indriyani, L. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 10–19.
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168. <https://doi.org/10.24036/jkmw02100350>
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Munazilah, S. N., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 5(2), 1841–1849. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6589>
- Novitayanti, D., Ab, M. D., & Nasution, N. (2020). The Effect Of Career Development And Motivation Of Employee Performance In Syariah Mandiri Bank Regional Iii Office Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(1), 44–62. <https://doi.org/10.46899/jeps.v8i1.175>
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja: Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Deepublish. https://books.google.co.id/books/about/Keterikatan_Kerja_Dosen_Sebagai_Kunci_Ke.html?id=C1o6dwaaqbaj&redir_esc=y
- Pranitasari, D. (2022). *Development Of Work Engagement Model Based On Organizational Culture Method*. 15(2), 861–884.
- Pranitasari, D., & Rozaq, A. (2019). *Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan*. 8(3), 253–266.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 287. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Pranitasari, D., & Zahara, S. F. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia. *Media Manajemen Jasa*, 8(1), 29–39.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Salim, E., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Anugrah Harapan Nusantara. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 157. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.383>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*/Sugiyono. Bandung: Alfabeta, 15(2010).
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan,

Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan.
Jurnal Profit, 7(1), 25–37.

Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.

Yang, A. A., & Dini, Y. I. F. (2023). Faktor Loyalitas Karyawan Generasi Z: Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/Jmm.V23i1.7022>