

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LPD DESA ADAT SIDEMEN KARANGASEM

I Komang Ova Ugraxena¹, Ni Nyoman Suryani², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

ovaugra@gmail.com

ABSTRACT

Kepuasan kerja yaitu sebagai sikap umum kepada suatu pekerjaan individu dengan menampilkan perbedaan diantara jumlah penghargaannya dalam bekerja atas jumlah yang diyakini semestinya diterima, maka kepuasan kerja dapat diartikan dalam menjadi perasaan individu kepada pekerjaan yang dimiliki dengan menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan di mana meninjau berbagai aspek pada pekerjaannya. Tujuan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu agar dapat mengetahui pengaruh yang dimiliki Pengembangan karir, *Job Insecurity* dan Beban kerja kepada adanya Kepuasan kerja pegawai dalam LPD Desa Adat Sidemen Karangasem. Total dari populasi beserta sampelnya yaitu sejumlah 32 orang karyawan yang menjadi responden. Metode dalam menetapkan sampel yang dipakai pada pelaksanaan penelitian ini yaitu melalui teknik sensus maupun berupa sampel jenuh. Dan bentuk metode analisis datanya dalam pelaksanaan penelitian ini yang dipakai yaitu analisis regresi linier berganda dengan pengelolaannya dilakukan memakai software SPSS versi 25.00 For windows. Didasarkan pada analisis yang dihasilkan, penelitian ini menampilkan bahwasanya Konpensasi, beserta *Job Insecurity* dengan masing-masing mempengaruhi dengan positif serta yang signifikan kepada adanya Kepuasan kerja Karyawan. beserta Beban kerja mempengaruhi dengan negatif kepada adanya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Kata kunci : Pengembangan karir, Job Insecurity, Beban kerja dan Kepuasan kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Menurut Raidah dan Hendy (2023). Pada seluruh individu yang bekerja memiliki harapan agar bisa mendapatkan kepuasan atas tempat kerjanya. Dalam landasannya kepuasan kerja yaitu suatu hal dengan sifat individual sebab masing-masing individu nantinya mempunyai perbedaan tingkat kepuasan berdasarkan pada berbagai nilai yang diberlakukan pada diri masing-masing individu. Dengan lebih banyaknya aspek pada pekerjaan dengan berdasarkan pada hal yang diinginkan seseorang, dengan itu dirasakannya pada tingkat kepuasan akan semakin tinggi.

Dalam adanya kepuasan kerja dengan wujud keseluruhan untuk seseorang yaitu jumlah yang dimiliki atas kepuasan kerjanya (atas seluruh aspek pekerjaannya) dikalikan melalui suatu derajat kepentingan dari aspek pekerjaannya untuk seseorang. Pada seseorang dirasakan kepuasan maupun ketidakpuasan kepada pekerjaan yang dimiliki yaitu suatu hal yang memiliki sifat pribadi, yakni bergantung kepada bagaimanakah mereka memandang dalam terdapatnya kesesuaian maupun pertentangan diantara berbagai harapan melalui hasil yang diperolehnya.

Didasarkan pada berbagai definisi itu sehingga kepuasan kerja bisa didefinisikan dalam menjadi perasaan individu kepada pekerjaan yang dimilikinya dengan menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan di mana mengikutsertakan berbagai aspek pada pekerjaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja melengkapi perilaku individu kepada beban yang mana ia bekerja dengan sifat positif perihal pekerjaan yang berdasarkan pada penilaian setiap pekerjanya.

Terdapat suatu faktor yang memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja karyawannya pada

perusahaan yaitu mengembangkan karir. Melalui adanya program yang dapat mengembangkan karier, akan bisa menciptakan peningkatan kepuasan kerja untuk pegawai supaya meraih jenjang karir yang berikutnya dengan terarah. Berdasarkan yang diterangkan Kadarisman (2019) definisi atas pengembangan karir yaitu berupa perubahan dari berbagai nilai perilaku, beserta motivasi dengan dialami kepada individu sebab melalui peningkatan umurnya yang nantinya menjadi lebih matang. Terdapat juga pengertian dari pengembangan karir berdasarkan yang dipaparkan oleh Samsudin (2018) "Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan". Sementara itu berdasarkan yang diterangkan oleh Hasibuan, (2019) "Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan". Adanya kartu pengembangan karir ikut berupa upaya penyiapan seseorang dalam mengembangkan tanggung jawab dengan sifat berbeda maupun yang lebih tinggi pada perusahaannya ataupun organisasinya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan atas Widyaningtyas, dkk (2023), Wulandari, dkk (2023), Triastuti, dkk (2022). Beserta penelitian Raidah dan Hendi (2023) dengan hasil penelitiannya pengembangan karir mempengaruhi dengan positif serta yang signifikan kepada adanya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Itu berarti semakin tingginya pengaplikasian dalam pengembangan karirnya dengan itu semakin tinggi juga pada kepuasan kerja pegawainya. Tetapi dapat perbedaan melalui penelitian yang dilaksanakan atas Aisy, (2022) melalui sebuah hasil penelitian yang dimilikinya dengan memaparkan bahwasanya pengembangan karir tidaklah memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja pegawai melalui itu dalam peningkatan pengembangan karir tidaklah memberikan pengaruh pada kepuasan kerja dari karyawannya.

Terdapat suatu penyebab yang mengakibatkan pegawai merasakan ketidakpuasan yaitu sebab terdapatnya ketidakamanan pada kerjanya ataupun dikenal dengan job insecurity. Diberikan pemaparan oleh Astiti (2023), bahwasanya keberadaan dari job insecurity bisa memberikan dampak yang positif kepada sikap kerja kemudian juga kepuasan kerja pegawainya. Kerap kali adanya job insecurity menjadi hal yang menghambat pada kegiatan kerjanya sebab bisa menginduksi ketegangan di mana tidaklah bisa diprediksi beserta tanpa diharapkan. Job Insecurity yaitu suatu situasi yang mana pekerja merasakan ketidakamanan saat menjalankan tugas yang dimilikinya serta bisa mengakibatkan dialaminya ketegangan ketika tengah bekerja.

Penelitian sebelumnya dengan dilaksanakan atas Ramadhanti, dkk (2021), Aldiassajjad, dan Suwarsi (2021), Astiti (2023), dan penelitian Setiawan dan Putra (2021) dengan hasil penelitian yang sama bahwasanya Job Insecurity mempengaruhi dengan positif serta yang signifikan kepada kepuasan kerja artinya dengan peningkatan di dalam job insecurity dengan itu semakin berkurang suatu kepuasan kerjanya dan begitu pula berbanding dari itu makin rendahnya job insecurity maka semakin berkurang kepuasan kerja. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan atas Togatorop dan Soetjiningsih (2023) Hasil itu menampilkan terdapatnya hubungan negatif beserta yang signifikan di antara adanya job insecurity kemudian juga kepuasan kerja pada pegawai. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya job insecurity dengan itu makin rendahnya suatu kepuasan kerja serta yang berbanding darinya berupa semakin rendahnya suatu job insecurity yang akhirnya membuat kepuasan kerjanya dapat semakin tinggi.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja, (Ramadhanti, Dkk 2021). Untuk mencapai kepuasan kerja, penting untuk perusahaan memberikan perhatian pada kondisi SDM

perusahaannya, yaitu memperhatikan beban kerja dari karyawan, sebab tubuh seseorang dirancang dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan yang menjadi kesehariannya (Mangkunegara, 2018). Berdasarkan yang diterangkan Fatihin, dkk (2022) memberikan pendapat bahwasanya beban kerja timbul atas interaksi di antara tuntutan tugasnya, kemudian juga beban kerja yang pegawainya ditempatkan, kepemilikan dari keahliannya sikap beserta persepsi atas karyawannya Khoirunnisa, dkk (2024) Sementara itu Kasmir (2019) memaparkan bahwasanya beban kerja yaitu suatu perbandingan di antara keseluruhan waktu baku dalam menangani tugas beserta pekerjaan kepada keseluruhan waktu standarnya..

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Jasmin (2023), Asrafiansyah (2023), Munazilah dan Iryanti (2023) dan penelitian Fatihin (2022) dengan hasil penelitian yang sama yaitu beban kerja mempengaruhi dengan negatif dan signifikan kepada kepuasan kerja karyawannya yang berarti jika beban kerja pegawai mengalami penurunan dengan itu kepuasan kerja karyawannya semakin tinggi. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilaksanakan atas Khoirunnisa (2024) menampilkkan bahwasanya beban kerja mempengaruhi dengan positif serta yang signifikan kepada kepuasan kerja karyawannya. Itu berarti jika beban kerja mengalami peningkatan dengan itu nantinya diiringi melalui menurunnya kepuasan kerja karyawannya. Melalui adanya perbedaan hasil penelitian ini maka akan dikaji pengaruh yang dimiliki beban kerja kepada suatu kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

LPD Desa Adat Sidemen Karangasem yang menjadi sebuah Badan Usaha Simpan Pinjam dengan kepemilikan atas Desa Adat Sidemen Karangasem yang memberikan fungsi beserta tujuan utama agar dapat menunjang perkembangan ekonomi penduduk dari desa lewat sebuah tabungan yang mengarah kepada penyaluran dana dengan efektif. Kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Sidemen Karangasem pada saat ini dapat dikatakan kurang baik, bahwa rasa ketidakpuasan karyawan pada bekerja sebab tidak cukupnya kebijakan perusahaan dalam melaksanakan promosi kepada pegawai yang memiliki prestasi yakni sebuah peluang individu dalam mencapai maupun dipromosikan menuju sebuah jenjang dengan jauh lebih tinggi pada suatu organisasi. Melalui itu lewat perilaku atasan, yakni tidak cukupnya kemampuan atasan dalam memberi bantuan teknis beserta sebuah dukungan kepada pekerjaannya sebagai tanggung jawab dari setiap bawahan yang akhirnya pegawai kerap mengalami kesalahan pada bekerjanya.

Temuan peneliti yang terkait dengan Pengembangan karir yang diterapkan di LPD Desa Adat Sidemen Karangasem tetap tidak memberi dampak baik sebab tetap terdapat perlakuan dengan tidak adil pada karirnya tidak cukupnya informasi mengenai beragam kesempatan promosi yang diberi oleh atasan terhadap karyawannya, tidak cukupnya minat karyawan dalam dipromosikan, serta tidak cukupnya tingkatan kepuasan pegawai dengan menyebabkan tidak tercukupinya pelayanan dalam memberikan pelayanan keluhan pelanggan secara baik.

Temuan peneliti fenomena yang terkait dengan Job Insecurity yakni tingkatan ancaman dengan memberikan kemungkinan dialaminya beserta memberikan pengaruh pada keseluruhan kerja seseorang dengan berupa surat peringatan yang diberikan karyawan apabila karyawan tidak mampu bekerja dengan baik yaitu karyawan dalam menangani masalah terutama pada nasabah yang mengalami tunggakan dalam membayar kredit pinjaman, dan akhirnya muncul konflik antar mereka sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.

Demikian juga adanya sebuah penemuan dari peneliti yang berhubungan melalui dirasakannya beban kerja atas pegawai yang terdapat di LPD Desa Adat Sidemen Karangasem yakni bisa ditinjau melalui kuantitas kerja pegawai yakni berwujud target peraihan jumlah nasabahnya

beserta total dana yang diberikan ataupun kredit terhadap penduduk belum tercapai. Di dalam tabel 1.1 menampilkan bahwasanya beban kerja pegawai sangat berhubungan melalui didapatkannya hasil kerja pegawai kepada waktu yang dibutuhkan dalam mendapatkan nasabah.

Tabel 1
Rekapitulasi Realisasi Pencapaian Nasabah Pada LPD Desa Adat Sidemen Tahun 2023

No.	Bulan	Target nasabah (orang)	Realisasi jumlah nasabah (orang)	Keterangan (%)
1.	Januari	77	69	89,61
2.	Februari	69	61	88,40
3.	Maret	71	69	97,18
4.	April	73	65	89,04
5.	Mei	85	81	95,29
6.	Juni	77	71	92,20
7.	Juli	79	73	92,40
8.	Agustus	81	75	92,59
9.	September	83	77	92,77
10.	Okttober	85	67	78,82
11.	November	87	78	89,65
12.	Desember	89	80	89,88
	Total	936	884	94,44

Melalui Tabel 1.1 menampilkan untuk realisasi dalam meraih nasabah yang tingkatnya naik turun pada setiap bulan, melalui total target yang diberi pada setahun yakni sejumlah 936 individu. Namun nomor realitanya sekedar memperoleh menjalankan realisasi jumlah nasabah yang melakukan transaksi sejumlah 884 individu pada waktu 1 tahun (94,44%). Kemudian dalam mewujudkan pencairan kredit yang terdapat di LPD Desa Adat Sidemen tidaklah berdasarkan kepada target yang ditetapkan pada setiap bulannya. Terdapat juga pencairan kredit di dalam LPD Desa Adat Sidemen bisa ditampilkan melalui tabel 1.2 dengan wujud seperti berikut.

Melalui yang ditampilkan Tabel 1.2 tadi dapat terlihat bahwasanya pencairan kredit di dalam LPD Desa Adat Sidemen yaitu sedari bulan Januari hingga ke Desember 2023, target pencairannya tidaklah sesuai melalui sasarannya yang senilai Rp.3.300.000 beserta merealisasikan pencairan kredit yang sejumlah Rp.2.663.250.000. ataupun persentasenya yaitu 80,70%. Persoalan tersebut memberikan bukti bahwasanya dialaminya penurunan kinerja kepada para karyawan, yang akhirnya memberikan dampak kepada hasil kerja pegawai di dalam LPD Desa Adat Sidemen.

Tabel 2
Rekapitulasi Pencairan Kredit Pada LPD Desa Adat Sidemen Tahun 2023

No.	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Keterangan (%)
1	Januari	200.000.000	175.500.000	87,50
2	Februari	200.000.000	190.500.000	95,25
3	Maret	200.000.000	188.750.000	94,37
4	April	250.000.000	240.500.000	96,20
5	Mei	250.000.000	212.000.000	84,80
6	Juni	250.000.000	139.000.000	55,60
7	juli	300.000.000	189.500.000	63,16
8	Agustus	300.000.000	205.500.000	68,50
9	September	300.000.000	289.000.000	96,33
10	Okttober	350.000.000	252.500.000	72,14
11	November	350.000.000	315.500.000	90,14
12	Desember	350.000.000	265.000.000	75,71
	Jumlah	3.300.000.000	2.663.250.000	80,70

LITERATUR

Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

Pada sebuah teori dengan dikembangkan atas Locke (1968) bahwasanya pada teori ini yaitu termasuk ke dalam wujud teori motivasi. Ditekankan dalam teori yang berupa penetapan tujuan yaitu seberapa penting hubungan di antara penetapan tujuan kepada aspek kepuasan kerjanya. Dasar dari konsepnya yakni individu yang sanggup dalam memahami berbagai tujuan yang dimiliki atas organisasi, dengan itu pemahamannya nanti dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja yang dimilikinya (Fatihin, dkk (2022). Dijelaskan melalui teori “goal setting theory”, bahwasanya suatu ciri sikap yang memiliki tujuan yaitu sikapnya harus berlangsung hingga sikap tersebut meraih titik penyesuaian, misalnya yaitu individu pada mengawali sebuah pekerjaan, beserta ia memiliki ambisi dalam menangani serta tidak henti mendesak hingga tujuannya dapat diraih. Persoalan tersebut memiliki arti bahwasanya teori ini memberikan isyarat bahwasanya seseorang memiliki komitmen dalam meraih tujuan yang diinginkan, dengan itu persoalan ini nantinya memberikan pengaruh pada sikapnya yang akhirnya dapat memberikan pengaruh pada konsekuensi kepuasan kerja yang dimiliki.

Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan yang diterangkan Hasibuan (2019) definisi atas kepuasan kerja yaitu perilaku emosional dengan menyenangkan beserta yang mencintai pekerjaan yang dimiliki. Perilaku tersebut direfleksikan atas moral kerjanya, kedisiplinan beserta represtasi kerja. Berdasarkan pemaparan dari Hadoko (2021) definisi atas kepuasan kerja yskni keadaan emosional dengan menggembirakan maupun yang tidaklah menyenangkan melalui bagaimanakah para karyawan melihat pekerjaannya kepuasan kerja mempunyai suatu manfaat besar untuk pegawai yang melaksanakan tugasnya.

Pengembangan Karir

Menurut Widyaningtyas, dkk (2023) “Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”. Pengembangan karir yaitu termasuk juga upaya dalam menyiapkan seseorang agar dapat mengembangkan perbedaan tanggung jawab maupun dengan lebih tinggi pada perusahaannya ataupun organisasinya (Larasati, 2019).

Job Insecurity

Berdasarkan yang diterangkan Audina (2018) definisi atas job Insecurity yaitu suatu ketidakpastian dengan mengiringi sebuah pekerjaan di mana mengakibatkan perasaan takut maupun perasaan yang tidak aman kepada suatu konsekuensi pekerjaannya dengan mencakup ketidakpastian penempatan ataupun juga ketidakpastian permasalahan upah juga peluang dalam memperoleh promosi maupun pelatihannya. Job Insecurity yaitu sebuah situasi yang mana pekerja merasakan ketidakamanan saat menjalankan tugasnya beserta bisa mengakibatkan dialaminya ketegangan di dalam diri ketika bekerja. Beban Kerja

Berdasarkan yang diterangkan Asrafiansyah beserta Muhamad Yusuf (2023) menjabarkan jika beban kerja yaitu berupa sekumpulan maupun sejumlah dari aktivitas yang perlu diselesaikan atas sebuah unit organisasi maupun yang memegang jabatan pada periode tertentu. Susiarty, dkk., (2019) Sementara itu Kasmir (2019) memaparkan bahwasanya beban kerja yaitu suatu perbandingan di antara keseluruhan waktu baku bagi menangani tugas beserta pekerjaannya kepada total waktu standarnya.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Penelitian ini menggunakan *Goal setting theory* memaparkan suatu hubungan diantara sebuah tujuan yang diaplikasikan melalui prestasi kerjanya (Kepuasan kerja). Landasan konsep dari sebuah teori ini yaitu individu yang paham akan tujuan (hal yang diinginkan organisasi kepadanya) nantinya memberikan pengaruh pada sikap kerjanya. Teori tersebut ikut memaparkan bahwasanya sikap seseorang diatur atas sebuah ide pemikirannya serta nilai individu. Target bisa dianggap dalam menjadi tujuan maupun tingkatan kerja yang diinginkan untuk diraya atau seseorang. Apabila pada seorang individu memiliki komitmen dalam meraih tujuan yang diinginkan, sehingga persoalan tersebut nantinya memberikan pengaruh pada sikapnya.

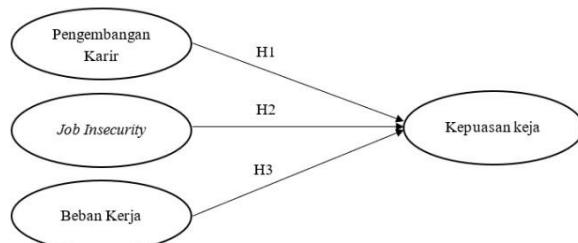
Agar tercapainya kepuasan kerja dengan tingkatan tinggi di dalam diri pegawai dengan itu harus dimiliki perhatian dengan optimal supaya dapat digunakan sebagai harapan beserta tujuan organisasinya yang bisa diraih. Beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada keputusan kerja karyawan yaitu berupa “Pengembangan karir, *Job insecurity* dan Beban kerja”.

Hipotesis pada pelaksanaan penelitian ini yaitu berupa:

- H1:** Pengembangan karir mempengaruhi dengan positif terhadap Kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Sidemen Karangasem
- H2:** *Job insecurity* mempengaruhi dengan positif kepada adanya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan di dalam LPD Desa Adat Sidemen Karangasem
- H3:** Beban kerja mempengaruhi dengan negatif kepada adanya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan di dalam LPD Desa Adat Sidemen Karangasem

MODEL PENELITIAN

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Kerangka Berpikir (2024)

TEKNIS ANALISIS DATA

Digunakan pada pelaksanaan penelitian ini yaitu teknis analisis yang berupa regresi linear berganda serta dilaksanakan melalui bantuan dari sebuah program yang dikenal dengan SPSS ataupun kepanjangannya yaitu “Statistical Package for Social Science” dengan versi 25 for Windows. Metode dalam analisis regresi linear berganda yaitu sebuah teknik analisis pada suatu data dengan dipakai agar dapat mengetahui hubungan dengan wujud linear diantara sejumlah dua variabel maupun yang lebih dari wujud variabel independen melalui yang dependen. Tujuan dalam dilaksanakannya analisis ini yaitu agar dapat mengetahui arah hubungannya atau setiap variabel bebas yakni yang berupa: “Pengembangan karir, *Job Insecurity* dan Beban kerja, dengan variabel terikat yaitu Kepuasan kerja karyawan”. Terdapat juga rumus yang dipakai pada regresi linier berganda ialah berupa:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja karyawan a

= Konstanta
 X1 = Pengembangan karir X2
 = Job Insecurity
 X3 = Beban kerja
 $\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi untuk variabel independen

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan yang ditampilkan Tabel tadi didapatkan persamaan garis yang berupa regresi linier itu dengan simultan kepada aspek kepuasan kerja karyawan:

$Y = 6,508 + 0,418 X_1 + 0,532X_2 - 0,223 X_3$ Berlandaskan kepada tipe regresi berganda di mana tercipta, bisa dilakukan interpretasi hasil dengan wujud:

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant) 6,508	2,377		2,738	,011
	X ₁ ,418	.174	,345	2,407	,023
	X ₂ ,532	,160	,498	3,330	,002
	X ₃ -,223	,106	-,168	-2,101	,045

a. Dependent Variable: Y

- 1) Pengembangan karir
 $b_1 = 0,418$ artinya apabila Pengembangan karir (X1) mengalami peningkatan sementara itu Job Insecurity (X2) dan Beban kerja (X3) tidaklah mengalami perubahan dengan itu nantinya diiringi melalui terjadinya peningkatan Kepuasan kerja karyawannya (Y) sebesar 0,418
- 2) Job Insecurity
 $b_2 = 0,532$ artinya apabila Job Insecurity (X2) mengalami peningkatan sementara itu Pengembangan karir (X1) dan Beban kerja (X3) tidaklah mengalami perubahan dengan itu nantinya diiringi melalui terjadinya peningkatan Kepuasan kerja karyawannya (Y) 0,532.
- 3) Beban kerja
 $b_3 = -0,223$ artinya apabila Beban kerja (X3) mengalami penurunan sementara itu Pengembangan karir (X1) dan Job Insecurity (X2) tidaklah mengalami perubahan dengan itu nantinya diiringi melalui terjadinya peningkatan Kepuasan kerja karyawannya (Y) sebesar -0,223.

Melalui sebuah persamaan yang dihasilkan itu, sehingga bisa dipaparkan bahwasanya pengaruh yang dimiliki dari variabel Pengembangan karir (X1) beserta Job Insecurity (X2), kepada suatu variabel terikat yang berupa kepuasan kerja karyawannya (Y), yaitu positif. Itu berarti jika variabel Pengembangan karir, dan Job Insecurity mengalami peningkatan sehingga Kepuasan kerja karyawan nantinya dapat ikut mengalami peningkatan. Demikian pula pada variabel beban kerja diperoleh hasilnya negatif hal tersebut mengartikan bahwasanya beban kerja yang menurun dengan itu

kepuasan kerja karyawan nantinya mengalami peningkatan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam penggunaan dari pengujian ini yaitu agar dapat melakukan pengujian pengaruh yang dimiliki diantara "Pengembangan karir, *Job Insecurity* dan Beban kerja kepada Kepuasan kerja pegawai dengan parsial". Jika suatu nilai yang dimiliki t hitung telah melewati t tabel beserta untuk nilai signifikansinya tidak mencapai 0,05 dengan itu H_0 ditolak di mana memiliki arti variabel independen nya dengan parsial memberikan pengaruh yang signifikan kepada suatu variabel dependen.

Berdasarkan kepada pengujian teh yang dihasilkan di dalam tabel diatas bisa dipaparkan bahwasanya:

- 1) Pengaruh Pengembangan karir kepada Kepuasan kerja karyawan Nilai koefisien yang dimiliki bagi variabel Pengembangan karir yaitu sejumlah 0,418 melalui tingkatan signifikansinya sejumlah 0,023 yang mana nilainya tidak mencapai 0,05. Persoalan tersebut memiliki arti bahwasanya, jika pengembangan karir mengalami peningkatan, dengan itu kepuasan kerja nantinya ikut meningkat. Hal tersebut memiliki arti jika pengembangan karir mengalami penurunan dengan itu kepuasan kerja yang dimiliki karyawan nantinya mengalami peningkatan, beserta hipotesisnya terbukti.
- 2) Pengaruh *Job Insecurity* kepada Kepuasan kerja karyawan. Nilai koefisien yang dimiliki bagi variabel *Job Insecurity* yaitu sejumlah 0,532 melalui suatu tingkat signifikansi yang sejumlah 0,002 yang mana nilainya tidak mencapai 0,05. Hal tersebut memiliki arti bahwasanya jika job insecurity mengalami peningkatan, dengan itu kepuasan kerja karyawannya nantinya mengalami peningkatan, serta hipotesisnya dapat terbukti.
- 3) Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan
Nilai koefisien yg dimiliki bagi variabel yang berupa Beban kerja yaitu sejumlah -0,223 melalui tingkatan signifikansinya yang sejumlah 0,045 yang mana nilainya tidak mencapai 0,05. Persoalan tersebut memiliki arti bahwasanya jika beban kerja mengalami penurunan dengan itu kepuasan kerja karyawannya nantinya mengalami peningkatan beserta untuk hipotesisnya terbukti.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Didasarkan kepada penelitian yang dihasilkan beserta hasil pembahasannya sehingga bisa ditarik kesimpulan yaitu berupa:

- 1) Pengembangan karir mempengaruhi dengan positif serta yang signifikan kepada kepuasan kerja di dalam LPD Desa Adat Sidemen Karangasem, atas Hasil tersebut bisa diberikan makna bahwasanya jika pengembangan karir pegawai mengalami peningkatan dengan itu nantinya diiringi melalui peningkatan yang terjadi pada kepuasan kerja di dalam CV. Cening Bagus Gianyar .
- 2) *Job Insecurity* mempengaruhi dengan positif serta yang signifikan kepada kepuasan kerja di dalam LPD Desa Adat Sidemen Karangasem, atas Hasil tersebut bisa diberikan makna bahwasanya jika *job insecurity* pegawai mengalami peningkatan dengan itu nantinya diiringi melalui peningkatan yang terjadi pada kepuasan kerja di dalam CV. Cening Bagus Gianyar

- 3) Beban kerja mempengaruhi dengan negatif serta yang signifikan kepada adanya Kepuasan kerja di dalam CV. Cening Bagus Gianyar. Melalui sebuah Hasil tersebut memberikan arti jika beban kerja pegawai mengalami penurunan dengan itu nantinya diiringi melalui peningkatan pada kepuasan kerja di dalam CV. Cening Bagus Gianyar .

Limitasi

Berdasarkan hasil penelitian, ada sebagian keterbatasan yang perlu diperhatikan yaitu berupa:

- 1) Keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat. Keterbatasan ini tentunya berdampak rendahnya pengungkapan secara menyeluruh pada hubungan variabel-variabel yang diteliti, mengingat permasalahan yang dihadapi karyawan pada yang relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu.
- 2) Selain itu, banyak faktor yang menentukan Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, seperti: *Self Efficacy* (percaya diri), Gaya kepemimpinan, Budaya kerja dan lain sebagainya. Hal ini mengingat, upaya untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan pada suatu cukup krusial, terutama pemenuhan tuntutan stake holder/konsumen pada layanan prima yang diberikan Lembaga /organisasi.

DAFTAR PUSTKA

- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* (JIMBI), 2(1), 41– 50.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Adawiyah Sa'diyah El, (2019). *Buku ajar human relation*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (grup penerbit CV budi utama).
- Ahmad Tohardi. (2019). *Buku Ajar Pengantar Metodologi Penelitian Sosial + Plus*. Pontianak: Tanjungpura University Press
- Artha Tri Hastutiningssih (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres. Prosiding National Conference on Applied Business, Yogyakarta.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. JSMA (*Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*), 10(1), 85-101
- Aulia, Atika Larasati. (2019). “Pola Komunikasi Interpersonal Orang Tua dengan Anak dalam Mengurangi Penggunaan Gadget (Studi pada SD Islam Terpadu Harapan Mulia Palembang)”. *Skripsi* Program Studi Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Asrafiansyah dan Muhamad Yusuf (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi* Vol.1, No.4 Oktober 2023 e-ISSN: 2985-7678; p- ISSN: 2985-623X, Hal 40-52.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Cyntia Togatorop, dan Christiana Hari Soetjiningsih (2023). *Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Airport Rescue And Fire Fighting*. Jurnal inovasi penelitian Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Vol.4 No.7 Dseember 2023.
- Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Dian Prasetyo Widyaningtyas, dkk (2023) Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Putmasari Perkasa Semarang. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Nasional Karangturi, Semarang Vol 4, No 2, Desember 2023, Hal. 396-405 ISSN 2745-7710 (Media Online)
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : BPFE .
- Hasibuan. M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indah Luthfi Fauzia Ramadhanti, dkk (2021). pengaruh beban kerja dan job insecurity terhadap kepuasan kerja (studi pada dinas satuan polisi pamong praja kabupaten

- ciamis). *Business Management and entrepreneurship journal*. Volume 3 no.2 Juni 2021.
- I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra (2022). Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan Turnover intention pada karyawan legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8, 2022: 4983-5012
- Jonathan. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotama Domestik Lestari. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Kadarisman, M. (2019). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers Kanjanapathy,
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers. Khoirunnisa, dkk (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, Universitas Sriwijaya. Volume 6 No 3 (2024) 1664-1675
P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
- Kreitner R. dan Angelo Kinicki. (2019). *Perilaku Organisasi*. Edisi 5 Alih Bahasa Erly Suandy. Salemba Empat. Jakarta.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Luthans, Fred. (2019). *Organizational Behaviour* 10th edition. New York: Mc GrawHill
- M fauzi aldiassajjad, dan Sri Suwarsi (2022) Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stres* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Issue Covid 19 Pada PT Mitra Sarana Purnama company. Journal Riset Manajemen Bisnis 2022, <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.166>.Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.
- Muhammad Jasmin dkk (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Trias Politika Volume 6, No 1 April 2022*.
- Mangkunegara, Anwar & Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Muhammad Khairul Fatihin, dkk (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia (eISSN: 2614- 8854)
Volume 5, Nomor 10, Oktober 2022 (4034-4039)
- Neni Triastuti, dkk (2022) Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada SMP Islam Terpadu Aziziyah Binjai, Riset dan *E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, Volume 6, Nomor 2, April 2022 <http://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11372>
- Ni Putu Juli Astiti, (2023) Pengaruh *Job Insecurity* dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan UMKM Keripik Biru Kesiman) *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia Agustus 2023, Vol. 3 (No. 8): Hal 1489-1499
- Nurusyifa, N. U. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (Studi Pada Pt Bprs Harta Insan Karimah Surakarta). Skripsi tidak diterbitkan. Bandung: Program studi Pebankhan Shariyah. Universitas Islam Negeri Salatiga.
- Reni Wulandari, dkk. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar lampung) – *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302-2752*, E-ISSN: 2722-0494Vol. 12 No. 1, 2023
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 16*.

- Jakarta: Salemba Empat.
- Rohadatul Aisy, dkk (2022) Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia, Volume 3 No. 3 (2022).
- Rolos, J. K. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis* ISSN : 2338 - 9605, 1-9.
- Samsuddin, H. (2019). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* (Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Siagian, Sondang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Siti Nur Munazilah dan Endang Iryanti (202,3). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000 *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Volume 5, Nomor 2, Juli-Desember 2023 p-ISSN: 2656-8918
- Susiarty ,dkk.(2019). The Effect of Workload andWork Environment on Job Stress and Its Impact on The Performance of Nurse Inpatient Rooms At Maataram City General Hospital. *Scientific Research Journal (SCRJ)* 7(6): ISSN 2201-2796
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfa Raidah dan Hendy (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Sekolah Tinggi Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi ISSN 2503- 1406 (Online) Vol 8 No 1 (April), (2023).
- Wahyudi.(2019).Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*.Vol 2 No 3