



DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>

Received: 27 Oktober 2023, Revised: 28 November 2023, Publish: 12 Desember 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)

Ganis Aliefiani Mulya Putri¹, Achmad Fauzi², Farhan Saputra³, Bayu Putra Danaya⁴, Dita Puspitasari⁵

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Email: ganisjung05@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Email: achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Email: farhansaputra121@gmail.com

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Email: badyudny@gmail.com

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, Email: ditapsari60@gmail.com

Corresponding Author: farhansaputra121@gmail.com

Abstract: *The aim of this research is to build a hypothesis of the influence between variables which will later be used in further research within the scope of human resource management science. The writing method used in this research is library research, sourced from previous research. Online media used to obtain previous research such as Google Scholar, Publish or Perish, and other academic online media. The results of this research are: 1) Career development influences employee job satisfaction; 2) Organizational culture influences employee job satisfaction; and 3) Workload influences employee job satisfaction.*

Keyword: *Employee Job Satisfaction, Career Development, Organizational Culture, Workload*

Abstrak: Tujuan penelitian ini yaitu membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang nantinya digunakan pada riset selanjutnya di dalam ruang lingkup ilmu manajemen sumber daya manusia. Metode penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *library research*, bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu. Media online yang digunakan dalam memperoleh penelitian terdahulu seperti *google scholar*, *publish or perish*, dan media online akademik lainnya. Hasil dari penelitian ini yaitu: 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.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Karyawan, Pengembangan Karier, Budaya Organisasi, Beban Kerja

PENDAHULUAN

Karyawan yang merasa tidak adanya kenyamanan di dalam bekerja, keberadaannya yang kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya akan secara

otomatis tidak mampu berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya dan akan berakibat buruk dalam hasil pekerjaan dan prestasi kerja mereka. Selain itu pada praktiknya di lapangan memperlihatkan bahwa pengembangan karier dirasakan lambat dengan tingkat persaingan yang begitu ketat. Hal tersebut disebabkan menurunkan kinerja perusahaan, sehingga tidak berjalan sebagaimana mestinya pengembangan karier yang seharusnya diperoleh karyawan (Nugraha & Rozak, 2017).

Budaya organisasi yang ada di banyak perusahaan saat ini membentuk perilaku karyawan. Sehingga ketika seorang karyawan berada di perusahaan, harus mampu mengikuti kebiasaan dan budaya yang mendominasi di perusahaan tersebut. Padahal budaya yang mendominasi tersebut belum tentu sesuai dengan karakteristik individu karyawan itu, namun harus menyesuaikan budaya yang mendominasi tersebut. Perbedaan atau kekurangan dari budaya organisasi tersebut menyebabkan terganggunya interaksi antar sesama rekan kerja. Kelompok rekan kerja yang terbiasa akan budaya tersebut tidak memperlmasalahkan, namun muncul masalah dari perilaku adaptasi dari karyawan (Meutia & Narpati, 2021).

Beban kerja adalah beban yang ditanggung karyawan sebagai akibat dari pekerjaan yang mereka selesaikan. Beban kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, namun juga berdampak buruk terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja. Beban kerja mungkin baik atau negatif tergantung pada keadaan dan konteks yang dihadapi karyawan. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai tugasnya, hal ini tidak merupakan suatu beban. Namun jika pekerja tersebut gagal maka pekerjaan dan aktivitas tersebut menjadi beban. Beban kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan (Fauzi, Wulandari, et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penulisan penelitian ini yaitu membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan ?; 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ?; dan 3) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan *library research*. Dimana mengkaji beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Peneliti melakukan pengumpulan data yang sumber nya dari media online seperti google scholar, publish or perish dan media online akademik lainnya. Selain itu peneliti menggunakan mendeley sebagai alat membuat referensi pada daftar pustaka. Artikel kualitatif ini harus menggunakan asumsi metodologi yang konsisten, sehingga nantinya tidak memunculkan pertanyaan yang diajukan oleh pembaca. Penelitian kualitatif ini juga bersifat eksploratif (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kumpulan sentimen di kalangan pekerja mengenai kenikmatan pekerjaan mereka. perspektif luas mengenai pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar (Firdaus et al., 2023).

Indikator kepuasan kerja karyawan meliputi: 1) Pekerjaan: Mengacu pada tugas dan kewajiban yang dilakukan pekerja untuk perusahaan sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Hal

ini mengacu pada sejauh mana pekerja puas dengan tugas dan kewajiban yang mereka lakukan sehari-hari; 2) Upah; Mengacu pada bagian moneter dari paket tunjangan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerja puas dengan skala gaji yang ditawarkan organisasi sebagai imbalan atas kontribusi dan tenaga mereka; 3) Pengawas: Digunakan untuk menggambarkan pemimpin atau atasan langsung yang memiliki wewenang langsung atas administrasi dan pengawasan anggota staf. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana bawahan dan atasan berinteraksi serta cara bimbingan dan kepemimpinan atasan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja bawahan; dan 4) Rekan Kerja: Mengacu pada rekan kerja atau orang lain yang terlibat dengan karyawan atau bekerja bersama di tempat kerja. Hal ini berarti sejauh mana interaksi dan hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi kebahagiaan kerja pekerja (Afandi, 2018).

Kepuasan kerja karyawan telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi: (Fauzi, Wulandari, et al., 2022), (Narpati et al., 2020), (FoEh & Papote, 2021).

Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan proses sistematis yang berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan karir seseorang. Proses ini melibatkan sejumlah tindakan seperti pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pengalaman kerja, dan kesadaran diri guna mengenali kelebihan dan kekurangan diri. Oleh karena itu, pengembangan karir sangat penting untuk kemajuan profesional dan mencapai tujuan karir jangka panjang. Individu dapat memanfaatkan peluang pembelajaran dan pengalaman baru dalam upaya ini untuk terus meningkatkan dan mencapai tujuan karir mereka (Kasman & Ali, 2022).

Indikator pengembangan karier meliputi: 1) Pendidikan: Mengacu pada upaya seseorang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahamannya melalui pembelajaran formal dan informal; 2) Pelatihan: Mengacu pada proses metodis pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan bakat seseorang dalam konteks karier atau bidang tertentu. Pelatihan formal di tempat kerja, kursus singkat, seminar, lokakarya, dan pelatihan mandiri adalah contoh pelatihan; 3) Mutasi: Mengacu pada relokasi atau perubahan posisi kerja seseorang dalam suatu organisasi dari satu unit atau peran ke unit atau peran lainnya. Dalam konteks pengembangan karier, mutasi mengacu pada bagaimana perubahan pekerjaan dapat mempengaruhi pengembangan profesional seseorang dan pencapaian tujuan karir; dan 4) Promosi Jabatan: Mengacu pada peningkatan tingkat hierarki atau tanggung jawab organisasi. Hal ini mengacu pada sejauh mana promosi dapat digunakan untuk memprediksi kemajuan karir dan pertumbuhan seseorang dalam suatu organisasi (Rivai, 2017).

Pengembangan karier telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi: (Leonita, 2020), (Elmi & Ali, 2017), (Kasman & Ali, 2022), (Dhyan Parashakti et al., 2019).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai, konvensi, keyakinan, dan perilaku bersama yang memengaruhi lingkungan kerja organisasi. Ini mengekspresikan karakter organisasi yang berbeda dengan menggabungkan cara karyawan berinteraksi, berkomunikasi, dan memandang pekerjaan mereka. Budaya organisasi menetapkan kerangka kerja yang mempengaruhi keputusan, motivasi, dan hubungan anggota organisasi. Organisasi dengan budaya terbuka dan kolaboratif, misalnya, dapat mendorong komunikasi terbuka, kreativitas, dan kerja sama antar tim. Sebaliknya, budaya yang lebih formal dan hierarkis mungkin memiliki norma yang ketat dan struktur organisasi yang jelas. Budaya organisasi membentuk identitas dan citra organisasi, dan hal ini dapat berdampak pada produktivitas, kebahagiaan karyawan, dan kapasitas organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan (Faeni et al., 2019).

Indikator budaya organisasi meliputi: 1) Inovatif memperhitungkan risiko: Bahwa budaya perusahaan mengedepankan inovasi sekaligus memiliki kesadaran yang canggih akan bahaya yang mungkin timbul akibat inovasi ini; 2) Berorientasi pada hasil: Mewakili penekanan organisasi pada pencapaian tujuan dan pencapaian tertentu. Organisasi dengan budaya yang berorientasi pada hasil mengutamakan kinerja, kesuksesan, dan pencapaian tujuan; 3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan: Mewakili dedikasi organisasi untuk memperhatikan dan memuaskan kebutuhan, keinginan, dan kesejahteraan karyawan secara umum. Organisasi dengan budaya ini memahami pentingnya mencapai keseimbangan antara tujuan perusahaan dan tuntutan karyawan; 4) Berorientasi detail pada tugas: Mewakili penekanan organisasi pada pencapaian tujuan dan melaksanakan pekerjaan secara efisien. Budaya ini menekankan pentingnya melakukan pekerjaan dengan benar, melaksanakan prosedur kerja secara efektif, dan memperoleh hasil sesuai dengan norma yang ditetapkan (Nguyen et al., 2020).

Budaya organisasi telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi: (H. Suryadi & Aima, 2019), (Nguyen et al., 2020), (Huda Kalimullah & Lenny Christina Nawangsari, 2019).

Beban Kerja

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya melibatkan jumlah pekerjaan, namun juga kompleksitasnya, tingkat tanggung jawab, dan batasan waktu. Beban kerja pada hakikatnya menunjukkan seberapa besar ekspektasi kerja yang dibebankan pada seseorang. Tingkat beban kerja ditentukan oleh kemampuan manusia dan sumber daya yang tersedia. Tugas yang terlalu berat dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan berdampak buruk terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan beban yang terlalu ringan mungkin tidak sepenuhnya menggunakan sumber daya individu.

Indikator beban kerja meliputi: 1) Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja: Menunjukkan suatu sikap atau strategi di mana seseorang atau organisasi berusaha meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan secara terus-menerus. Artinya, pelaku atau organisasi kerja selalu mencari cara untuk menemukan, menilai, dan memperbaiki proses atau prosedur kerja agar memperoleh hasil yang lebih baik; 2) Menyelesaikan tugas yang menantang: Mewakili bakat atau dedikasi individu atau tim untuk mengelola, menyelesaikan, dan menyelesaikan tugas secara efektif yang memerlukan upaya lebih besar atau pemecahan masalah yang lebih sulit. Hal ini menunjukkan bahwa ketika dihadapkan pada tugas yang sulit, seseorang atau tim tidak lari atau menyerah, namun memandang tantangan tersebut sebagai peluang untuk berkembang, belajar, dan mencapai hasil yang signifikan; 3) Target yang harus dicapai: Mengacu pada sasaran atau sasaran tepat yang diharapkan dicapai oleh seseorang, tim, atau organisasi saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sasaran kinerja tertentu telah ditentukan dan diantisipasi untuk dicapai sebagai bagian dari tugas atau proyek yang dilaksanakan; dan 4) Standar pekerjaan: Mengacu pada kriteria atau pengukuran kinerja yang dikembangkan untuk menilai sejauh mana suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu telah dilaksanakan atau diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa standar pekerjaan menetapkan harapan atau ekspektasi terhadap kualitas, kuantitas, atau tingkat kinerja yang diperlukan dalam melakukan tugas tertentu (Hermawan, 2022).

Beban kerja telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, meliputi: (S & Ali, 2022), (Situmorang & Wardhani, 2022), (Tualai & Aima, 2022).

Hasil Penelitian Terdahulu

Melakukan analisa terhadap penelitian yang relevan di dalam menetapkan hipotesis penelitian.

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Author (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Novelty	Hipotesis
1	(Nugraha & Rozak, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional pada Karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya	1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan; 2) Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan; dan 3) Budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Variabel Beban Kerja	H1, H2
2	(Sholikhah et al., 2018)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur	1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja; dan 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	Variabel Beban Kerja	H1, H2
3	(Tambengi et al., 2016)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut	1) Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut; 2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut; 3) Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja; 4) Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut.	Variabel Budaya Organisasi	H1, H3
4	(Ningrum & Purnamasari, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan	1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik; 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik; 3) Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik; 4) Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik; dan 5) Kepuasan kerja berpengaruh	Variabel Pengembangan Karier dan Variabel Beban Kerja	H2

			positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Arga Beton Indah Kabupaten Gresik		
5	(Yoyo & April, 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia	1) Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan; 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan; 3) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan; dan 4) Budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan	Variabel Pengembangan Karier dan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	H2, H3
5	(Fauzi et al., 2023)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)	1) Kepuasan kerja berpengaruh pada performa pegawai, 2) Beban kerja berpengaruh pada performa pegawai, 3) Lingkungan kerja berpengaruh pada performa pegawai.	Variabel Pengembangan Karier dan Variabel Budaya Organisasi	H3
6	(Meutia & Narpati, 2021)	Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur	1) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Insentif merupakan komponen yang dianggap memiliki peranan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan; 3) Secara simultan Beban Kerja dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan hal ini memiliki pengertian bahwa ketika terjadi kenaikan secara bersama antara beban kerja dan Insentif akan meningkatkan kepuasan kerja; dan 4) Variabel yang dominan dalam penelitian ini adalah pemberian Insentif yang diberikan kepada karyawan dibandingkan dengan Beban kerja	Variabel Pengembangan Karier dan Variabel Budaya Organisasi	H3
7	(Firdaus et al., 2023)	Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi)	1) Ada pengaruh Di antara Perkembangan Karier ke Kepuasan Karyawan; dan 2) Ada pengaruh di antara Motivasi Kerja ke Kepuasan Karyawan. Pelatihan sebaik Disiplin Kerja mulai berlaku ke Pertunjukan Karyawan	Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Beban Kerja	H1
8	(Y. Suryadi & Foeh, 2022)	Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)	1) Kepuasan kerja memengaruhi positif dan krusial bagi OCB; 2) Komitmen Organisasi memengaruhi positif dan krusial bagi OCB; 3) Kedisiplinan Kerja memengaruhi positif dan krusial bagi OCB; 4) Budaya Organisasi memengaruhi positif dan krusial bagi OCB; 5) Beban kerja memengaruhi negatif dan krusial bagi OCB; 6) OCB memengaruhi positif dan krusial bagi kinerja karyawan; 7) Kepuasan kerja	Variabel Pengembangan Karier	H2, H3

memengaruhi positif dan krusial bagi kinerja karyawan. 8) Budaya organisasi memengaruhi positif dan krusial bagi kinerja pegawai. 9) OCB dapat memediasi kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. 10) OCB dapat memediasi budaya organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka pembahasan artikel ini yaitu dengan dilakukan review terhadap penelitian terdahulu yang relevan, analisis pengaruh antar variabel serta membuat rerangka pemikiran rencana penelitian:

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan, pengembangan karir adalah suatu proses metodis dan berkelanjutan yang berupaya untuk meningkatkan kemampuan, potensi, dan pengetahuan setiap orang. Berbagai kegiatan, termasuk pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pengalaman kerja, dan kesadaran diri untuk menunjukkan kekuatan dan kekurangan, merupakan bagian dari proses ini. Seseorang dapat mencapai potensi penuhnya, memperluas jaringan profesionalnya, dan mengatasi hambatan dalam pekerjaan dengan lebih terampil melalui pengembangan karir. Selain itu, meningkatkan pengetahuan tentang kemajuan industri dan tren ketenagakerjaan adalah aspek lain dari pengembangan karir yang membantu masyarakat mengambil tindakan yang tepat agar selalu mengikuti perkembangan perubahan ini. Akibatnya, pencapaian tujuan karir jangka panjang dan pertumbuhan profesional bergantung pada pengembangan karir.

Indikator-indikator pengembangan karir meliputi: 1) Pendidikan: mengacu pada upaya seseorang untuk belajar lebih informal dan formal dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan pemahamannya; 2) Pelatihan: mengacu pada proses metodis peningkatan kompetensi seseorang dalam kerangka profesi atau industri tertentu. Pelatihan formal di tempat kerja, kursus singkat, seminar, lokakarya, dan pelatihan mandiri hanyalah beberapa dari berbagai format pelatihan yang mungkin dilakukan; 3) Mutasi: mengacu pada pengalihan atau perubahan posisi pekerjaan individu dalam suatu organisasi dari satu unit atau peran ke unit atau peran lainnya. Mutasi dapat terjadi dalam orientasi vertikal, horizontal, atau campuran. Ini bisa menjadi taktik yang digunakan oleh perusahaan untuk memajukan pengembangan profesional pekerja, memenuhi persyaratan organisasi, atau memberikan pengalaman baru kepada orang-orang; dan 4) Promosi jabatan: menunjukkan peningkatan status atau akuntabilitas dalam struktur hierarki. Ketika seseorang dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dengan wewenang atau tanggung jawab yang lebih besar, hal ini terjadi. Promosi merupakan tanda penting kemajuan pekerjaan karena menunjukkan pencapaian individu, mengakui kontribusi, dan memberikan peluang untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Apabila organisasi mampu memberikan program pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan, pelatihan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan, mutasi untuk memberikan kesempatan kepada karyawan mengalami tugas atau posisi di perusahaan serta promosi jabatan untuk memberikan pengakuan terhadap prestasi dan potensi karyawan, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang meliputi: 1) Pekerjaan: Dimana karyawan akan dengan mudah melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau atasan; 2) Upah: Kepuasan terhadap upah yang diterima karyawan termasuk bonus dan tunjangan; 3) Pengawas: Yang mendukung

pengembangan karyawan dan menyediakan peluang karier; dan 4) Rekan kerja: Akan berdampak baik terhadap hubungan antar tiap rekan kerja.

Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Faronsyah, 2020), (Nugraha & Rozak, 2017), (Tambengi et al., 2016).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan kondisi atau kebiasaan yang biasa dilakukan karyawan atau pekerjaan di suatu perusahaan tersebut. Budaya organisasi dapat bersifat positif terhadap perusahaan dan kepuasan kerja karyawan, dan terdapat sifat yang negatif terhadap perusahaan serta kepuasan kerja karyawan. Budaya, sebagai pemahaman umum tentang nilai, konvensi, dan perilaku organisasi, memberikan dasar yang kuat bagi pengalaman kerja pekerja. Budaya suportif, inklusif, dan kolaboratif cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang terikat dengan nilai-nilai perusahaan dan menemukan keselarasan antara budaya perusahaan dan nilai-nilai pribadi mereka akan lebih senang dan tertarik pada pekerjaan mereka. Sebaliknya, budaya yang tidak sesuai atau menimbulkan konflik dengan nilai-nilai karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan, kecemasan, dan bahkan tingkat turnover yang tinggi.

Apabila organisasi mampu menerapkan 1) Inovatif: Di mana muncul inovasi-inovasi dengan tujuan membangun; 2) Berorientasi pada hasil: Artinya berfokus pada tujuan dan hasil nyata bagi perusahaan; 3) Berorientasi pada semua kepentingan masyarakat: Menunjukkan komitmen organisasi dalam memberikan dampak positif bagi masyarakat ; dan 4) Berorientasi detail pada tugas: Di mana menunjukkan organisasi untuk memperhatikan pekerjaan dengan teliti dan memperhatikan aspek kecil yang krusial, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang meliputi: 1) Pekerjaan: Di mana karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai ide inovasinya; 2) Upah: Artinya upah yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan hasil yang dilakukan karyawan; 3) Pengawas: Artinya dengan pekerjaan yang berorientasi pada detail, maka perlu pengawasan

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Qorfianalda & Wulandari, 2021), (Tambunan, 2020), (Feri et al., 2020).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Beban kerja adalah kuantitas dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga tingkat tanggung jawab, batasan waktu, dan sumber daya yang tersedia. Semakin banyak beban kerja seseorang maka semakin besar pula beban terhadap kapasitas fisik dan mentalnya. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan di tempat kerja, namun jadwal yang terlalu terbebani dapat menyebabkan kelelahan, ketegangan, dan bahkan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan (Purnamasari et al., 2020).

Apabila perusahaan memberikan: 1) Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja: Artinya atasan atau perusahaan selalu merevisi setiap hasil kerja karyawannya; 2) Pemberian tugas yang menantang: Di mana tugas tersebut dapat berupa pekerjaan yang tidak pernah di kerjakan karyawan; 3) Target yang harus dicapai: Artinya karyawan harus dapat memenuhi target tersebut; dan 4) Standar pekerjaan; Artinya karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan sesuai ketetapan yang telah ditentukan perusahaan, maka akan berdampak terhadap kepuasan karyawan dimana dengan beban kerja yang banyak menyebabkan turunnya kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Dhyan Parashakti et al., 2019), (Situmorang & Wardhani, 2022), (Tambengi et al., 2016).

Rerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan serta penelitian terdahulu yang relevan, maka ditentukan rerangka pemikiran seperti pada gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar 1 rerangka pemikiran diatas, maka: Pengembangan karier, budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain dari 3 (tiga) variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terdapat faktor pengaruh lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, meliputi:

1. *Work Life Balance*: (Badrianto & Ekhsan, 2021), (Suwito et al., 2022), (Arfandi & Kasran, 2023).
2. Upah/ Gaji: (Shyreen A et al., 2022), (Arifudin, 2019),
3. Lingkungan Kerja: (Fauzi, Fikri, et al., 2022), (Saputra et al., 2023), (Hermawan, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan serta pembahasan diatas, maka kesimpulan pada penelitian ini yaitu guna merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, meliputi: 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.

REFERENSI

- Arfandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Cetakan 1). Zanafa Publishing.
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deppublish: Yogyakarta*.
- Arfandi, & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1861–1872.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Dhyan Parashakti, R., Septiani Juniarti, & Khotimah, N. (2019). THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT, CARERR DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION ON PT. SARI COFFEE INDONESIA, Tbk. *Dinasti*

- International Journal of Education Management And Social Science*, 1(1), 44–54.
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.35>
- Elmi, F., & Ali, H. (2017). The effect of incentive, training, and career development on productivity of PT. Pelita Cengkareng paper's workers. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Faeni, R. P., Faeni, D. P., Hidayat, H. A. N. R. S., & Oktaviani, R. F. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture and Commitment to the Effectiveness of Independent Bank Employee Performance. *Journal of Law and Society Management*, 6(1), 1–6.
[http://nabujournals.com/web/articles/7-14-2019-22-5-Influence of Leadership, Organizational Culture and Commitment to the Effectiveness of Independent Bank Employee Performance.pdf](http://nabujournals.com/web/articles/7-14-2019-22-5-Influence_of_Leadership,_Organizational_Culture_and_Commitment_to_the_Effectiveness_of_Independent_Bank_Employee_Performance.pdf)
- Faronsyah, M. I. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113–121.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(4), 874–885. <https://greenpub.org/JIM/article/view/130/118>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151.
<https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v4i1.172>
- Firdaus, M. H., Fayruz, M., Fauzi, A., Meyrawati, D., Zulhidayani, M. R., Nathasyah, N., & Ara, S. N. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 535–540.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1321>
- FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA DITLANTAS KEPOLISIAN DAERAH NTT. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1).
<https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i1.2046>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794.
<http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Huda Kalimullah, A. M. N., & Lenny Christina Nawangsari. (2019). Organization Citizenship Behavior for the Environment At Financial Institutions. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(2), 138–149.
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i2.66>
- Kasman, P. S. P., & Ali, H. (2022). LITERATURE REVIEW FACTORS AFFECTING DECISION MAKING AND CAREER PLANNING : ENVIRONMENT, EXPERIENCE AND SKILL. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 219–231.

- Leonita, N. (2020). Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 155–167. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.342>
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426>
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SPG) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. *IQTISHADEquity*, 4(2), 107–115. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3016073&val=27234&title=PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3016073&val=27234&title=PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20DAN%20BUDAYA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KEPUASAN%20DAN%20LOYALITAS%20KERJA%20KARYAWAN)
- Nugraha, R., & Rozak, D. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 1(1), 23. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i1.510>
- Purnamasari, D., Firdaus, R. A., & Akuba, S. F. (2020). Analyzing the Effect of Motivation, Leadership Style, and Perceived Workload, With the Moderating Effect of Leadership To the Teacher’S Commitment. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 347–361. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i3.118>
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02). <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Rivai, V. R. M. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- S, A. N. D., & Ali, H. (2022). Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(2), 227–240.
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Sholikhah, S., Simanjuntak, A. S., & Parimita, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 299–319. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.2.07>
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–473.

- Situmorang, E. D., & Wardhani, N. K. (2022). the Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 463–476. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1092>
- Suryadi, H., & Aima, M. H. (2019). the Influence of Organizational Culture and Training on Organizational Commitment and Also Its Implications on the Performance of Health Workers in Puskesmas Johar Baru District. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(2), 148–162. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i2.51>
- Suryadi, Y., & Foeh, J. E. H. J. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669.
- Suwito, E. D., Pamungkas, R. A., & Indrawati, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 377–393.
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.
- Tambunan, L. T. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANJUR NAULI MEDAN. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 7(1). <https://doi.org/10.51827/jiaa.v7i1.46>
- Tualai, M. M., & Aima, M. H. (2022). THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK STRESS ON FEMALE EMPLOYEES WITH FAMILIES IN THE FISCAL POLICY. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 668–681.
- Yoyo, T., & April, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 184–196. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/718>