

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Reisa Berlyana Dwi Pramaisela

berlyana2498@gmail.com

Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRAC

This study aims to determine the effect of career development, job satisfaction and workload on the performance of employees of PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. The sample used in this study were employees of PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo has 65 employees. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique. Data was collected by distributing questionnaires to employees of PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique. The results of the test show that career development, job satisfaction and workload have a significant effect on the performance of employees of PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. Suggested management of PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo provides opportunities for employees who have reached the target for promotion, so that employees are motivated to work, provide incentives to employees who have achieved the targets set by the company, so that they are enthusiastic about work and add employees so that employees can work effectively and efficiently so that they can be biased. achieve company targets so that employee performance can improve properly.

Keywords: Career Development, Satisfaction, Workload, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo berjumlah 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisioner kepada karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa pengembangan karir, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. Disarankan manajemen PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo memberikan kesempatan kepada karyawan yang sudah mencapai target untuk promosi, agar karyawan termotivasi dalam bekerja, memberikan insentif kepada karyawan sudah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga bersemangat dalam bekerja dan menambah karyawan supaya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar bias mencapai target perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Beban Kerja, Kinerja.

Pendahuluan

Salah satu aset yang penting pada sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia di mana aset tersebut menjadi peran penting dan pelaku aktif dalam berbagai aktivitas yang dilakukan organisasi. SDM atau sumber daya manusia menjadi acuan penting ketika mencapai keberhasilan sebuah institusi atau perusahaan tidak hanya bergantung menurut kemajuan teknologi melainkan lebih tergantung pada kompetensi manusia dalam melaksanakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya. Kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia yang bagus mampu memberikan bukti hasil kerja yang baik untuk memenuhi tujuan dan kebutuhan perusahaan.

Kinerja adalah sebuah hasil yang sudah ditemukan seseorang atau pegawai bersumber menurut kualifikasi pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012: 231). Kinerja seseorang mencakup berbagai aspek seperti mental, sikap, dan perilaku kinerja yang dilakukan harus memberikan kontribusi nyata dan berkualitas yang bermanfaat untuk masa yang akan datang. Menjadi karyawan harus memiliki target pencapaian dan kepuasan dalam meningkatkan prestasi diri yang dicapai berdasarkan kinerja yang telah diberikan perusahaan atau organisasi. Untuk mendapatkan pegawai yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang bagus, perusahaan harus melakukan berbagai cara dalam melihat pengembangan karir karyawannya.

Pengembangan karir yaitu upaya perubahan yang dilaksanakan seseorang akan mencapai sebuah tujuan karir (Siagian, 2015:68). Salah satu daya tarik karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah membuat rancangan dalam mengembangkan karir bagi karyawan selama mereka melakukan pekerjaan di perusahaan. Sebagian besar karyawan memperhatikan bagaimana peningkatan dalam menunjang karir mereka di mana hal tersebut sangat penting dalam memahami kinerja dan kompetensi baik untuk mendapatkan posisi yang menunjang karir tertinggi yang akan mereka dapatkan. Sehingga mereka akan melakukan hal terbaik untuk perusahaan dalam meningkatkan loyalitas dan kemampuan mereka. Dalam sebuah perusahaan seharusnya menjadi wadah dalam mengembangkan kinerja karyawan dan dilihat menjadi area yang mawadahi kompetensi dan menyediakan karir seseorang. Melalui amatan seperti itu bahwa karir dan kinerja karyawan tidak hanya bergantung semenjak keinginan perusahaan, namun bisa bergantung di mulai kemauan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dua hal yaitu bakat dan kinerja karyawan yang memuaskan. Perencanaan karir dan pengembangan karir hendak membagikan manfaat untuk perorangan dan perusahaan. Pada PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo adanya permasalahan pengembangan karir hal ini terjadi karena perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk promosi meskipun sudah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja yaitu suatu sikap yang menunjukkan kebanggaan terhadap hasil yang telah dicapai (Robbins, 2015: 170). Kontribusi karyawan jika dilihat dari faktor kepuasan kerja yang relatif baik bakal berbenturan menurut kontribusi kinerja karyawan yang lebih bagus di perusahaan. Standar gaji yang diberikan kepada karyawan juga mempengaruhi kinerja, di mana standar gaji tinggi dan sesuai dengan kinerja karyawan maka akan ada timbal balik yang memuaskan untuk perusahaan dan karyawan. Pada PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo adanya indikasi menurunnya kepuasan kerja hal ini terjadi karena tidak ada kenaikan insentif meskipun sudah sampai tujuan yang diputuskan oleh perusahaan.

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang berpengaruh atas kepuasan kerja dan kinerja karyawan. diantara opsi yang dapat dibangun dalam memajukan kinerja karyawan adalah melalui menganalisis dan memperhatikan beban kerja yang tampak di perusahaan itu. Meneliti beban kerja yang dirasakan karyawan dirasa perlu dilakukan agar tercipta suasana kantor yang menyenangkan dan kondusif dilihat dari karyawan memperoleh kedudukan yang benar cocok dengan keahlian kerjanya.

Beban kerja yakni faktor yang dapat menghambat dalam mengembangkan kemampuan staf untuk mendapat pekerjaan. Masing-masing beban kerja yang diperoleh karyawan patut memperhatikan kemampuan fisik beserta psikologis setiap pekerja. Beban kerja yakni sebuah metode pada menentukan jumlah jam aktivitas sumber daya manusia yang beroperasi, dipakai, dan diperlukan untuk mengatasi sebuah pekerjaan dalam periode waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21). Perusahaan seharusnya mampu menyesuaikan beban kerja terhadap kemampuan karyawan. Oleh karena itu pentingnya dalam menentukan posisi pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan kinerja yang dimiliki

sehingga kinerja mereka mampu mendapatkan hasil yang maksimal. Namun sebaliknya jika pekerjaan tidak sesuai dengan pendidikan dan keterampilan karyawan maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan mengakibatkan stres yang berkepanjangan yang mampu menurunkan motivasi kerja karyawan. Pada PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo adanya indikasi beban kerja hal ini terjadi karena 1 karyawan diharuskan mengerjakan pekerjaan lain apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja dalam ruang lingkup 1 divisi.

PT Sinar Bukit Jayaland adalah perusahaan yang bergerak di bidang property komersil yang membuat dan menjual kawasan tinggal di Kabupaten Sidoarjo. Diawali dengan berusaha dalam aspek *agency property* komersial, namun dalam kira-kira tahun terakhir ini perusahaan juga bergerak dalam bidang developer pembangunan ruko dan kawasan tinggal PT Sinar Bukit Jayaland memakai cara membangun rumah lalu kemudian melakukan pemasaran. Namun seiring waktu berjalan dirasa hal tersebut kurang efektif, solusinya perusahaan tersebut membuat perencanaan yaitu *made by order*.

Ada beberapa *research gap* dalam penelitian ini yang menimbulkan inkonsistensi hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan Syahputra dan Tanjung (2020) menunjukkan hingga pengembangan karir berdampak signifikan atas kinerja karyawan. Hasil penelitian yang serupa juga dijalankan oleh Kaengke, *et., al* (2018) yang membuktikan adanya dampak signifikan atas pengembangan karir atas kinerja karyawan. Pandangan yang berbeda ditemukan dalam penelitian Isnaryadi, *et., al* (2017), yang membuktikan apabila tidak ada pengaruh atas pengembangan karir mengenai kinerja karyawan. Dikarenakan adanya *research gap* pada penelitian sebelumnya, hingga harus dilakukan penelitian berkenaan pengaruh variabel pengembangan karir mengenai variabel kinerja karyawan.

Dalam penelitian kepuasan kerja juga telah diteliti oleh Subariyanti (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja mengenai kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga menyatakan maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan (Prasetyo & Marlina, 2019). Namun ada perbedaan hasil yang ditemukan yang menunjukkan hasil maka kepuasan kerja tidak berpengaruh atas kinerja karyawan (Wahyudi dan Tupti, 2019). Sebab adanya *research gap* menurut penelitian terdahulu, bahwa dibutuhkan akan melaksanakan penelitian atas pengaruh variabel kepuasan kerja atas variabel kinerja karyawan.

Dilihat dari hasil beban kerja juga membuktikan apabila beban kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan (Rindorindo, *et., al*, 2019). Hasil yang berbeda ditunjukkan bahwa beban kerja tidak berdampak atas hasil kinerja karyawan (Taroereh, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan Purba dan Ratnasari (2018) membenarkan hasil penelitian sebelumnya apabila beban kerja tidak berpengaruh atas kinerja karyawan sama juga. Dikarenakan adanya *research gap* pada penelitian terdahulu, maka dibutuhkan untuk penelitian ulang untuk meninjau pengaruh variabel beban kerja atas variabel kinerja karyawan.

Bersumber latar belakang yang dijabarkan tersebut, bahwa peneliti terdorong akan meneliti menggunakan judul: "Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo". Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah pengembangan karir berpengaruh atas kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo?, 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh atas kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo? dan 3) Apakah beban kerja berpengaruh atas kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya adalah: 1) Akan mengerti pengaruh pengembangan karir atas kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo, 2) Akan mengerti pengaruh kepuasan kerja atas kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo, dan 3) Akan mengerti pengaruh beban kerja atas kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo.

TINJAUAN TEORITIS

Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut I Komang A. dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Beban Kerja

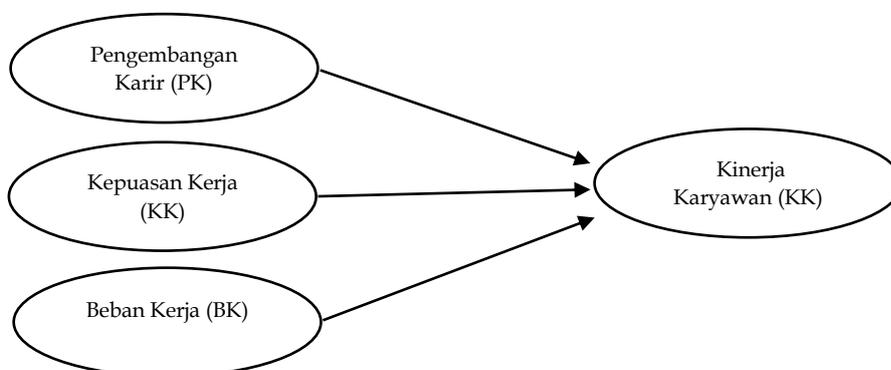
Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015:104), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015:106) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etik. Menurut Robbins dalam Sinambela (2012:5) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Kerangka Pemikiran atau Rerangka Konseptual

Berdasarkan teori. Kerangka konseptual dapat digambarkan penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2012:84) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir yang baik, pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh individu dalam meningkatkan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karirnya, secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Jadi pengembangan karir bukan sekedar berarti promosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi, tetapi merupakan dorongan atau motivasi untuk maju dalam bekerja dilingkungan suatu organisasi. Apabila karir seorang berjalan dengan baik artinya mengalami peningkatan akan membawa pengaruh pada kinerja pegawai.

H1: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2014:271) adalah Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Koesomowidjojo (2017;19), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

H3: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (objek) Penelitian

Jenis penelitian ini berdasarkan pendekatannya merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan, maksud dari penelitian ini membenarkan dan memperkuat hipotesis. Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo sebanyak 185 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili). Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling* yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017:85), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Sampel yang akan diambil untuk penelitian menurut Arikunto (2014:112), apabila subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, dan apabila subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15%. Untuk mendapatkan sample yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam penelitian ini digunakan rumus solvin sebagai berikut: Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 65 karyawan. Kriteria yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan berusia minimal 17 tahun dan karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kusioner dari responden yaitu karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016: 225). Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo sebagai responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang mempengaruhinya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel ini diukur dengan instrument pertanyaan dan jawaban diukur menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Variabel-variabel ini diukur menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Perinciannya adalah sebagai berikut: 1) Sangat Tidak Setuju (STS); 2) Tidak Setuju (TS); 3) Netral (N); 4) Setuju (S); 5) Sangat Setuju (SS).

Pengembangan karir adalah perubahan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai karir di PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. Indikator pengembangan karir dalam penelitian ini menurut Siagian (2015:207) adalah sebagai berikut: a. Perlakuan yang adil dalam berkarir. b. Keperdulian para atasan langsung. c. Informasi tentang berbagai peluang promosi. d. Adanya minat untuk dipromosikan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum karyawan sebagai perbedaan antara banyaknya penghargaan yang diterima karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo dengan banyaknya penghargaan yang diyakini seharusnya

diterima dari PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini menurut Robbins, (2015: 181-182), yaitu: a. Pekerjaan yang secara mental menantang. b. Kondisi kerja yang mendukung. c. Gaji atau upah yang pantas. d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. e. Rekan sekerja yang mendukung. Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu yang singkat. Indikator beban kerja dalam penelitian ini menurut Koesomowidjojo (2017:33), yaitu: a. Kondisi pekerjaan. b. Penggunaan waktu kerja. c. Target yang harus dicapai. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo berdasarkan persyaratan-persyaratan dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bangun (2012: 233) sebagai berikut: a. Jumlah pekerjaan. b. Kualitas pekerjaan. c. Ketepatan waktu. d. Kehadiran. e. Kemampuan kerja sama.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis statistik yang perhitungannya dilakukan dengan menggunakan SPSS 23. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu variabel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berkaitan dengan jenis kelamin karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

Tabel 1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	43	66,15%
Wanita	22	33,85%
Total	65	100%

Sumber: data primer diolah, tahun 2022.

Dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden pria sebanyak 43 orang atau 66,15% dan responden wanita sebanyak 22 orang atau 33,85%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang berkaitan dengan usia PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 - 27 Tahun	28	43,08%
28 - 38 Tahun	24	36,92%
➤ 39 Tahun	13	20%
Total	65	100%

Sumber: data primer diolah, tahun 2022.

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa responden usia 17 - 27 tahun sebanyak 28 orang atau 43,08%, berusia 28 - 38 tahun sebanyak 24 orang atau 36,92%, dan > 39 tahun sebanyak 13 orang atau 20%.

Uji Validitas

Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir, kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan dengan responden 65 karyawan.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (PK)	XI-1	0,879	0,2441	Valid
	X1-2	0,625	0,2441	Valid
	X1-3	0,440	0,2441	Valid
	X1-4	0,858	0,2441	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	X2-1	0,790	0,2441	Valid
	X2-2	0,550	0,2441	Valid
	X2-3	0,392	0,2441	Valid
	X2-4	0,629	0,2441	Valid
	X2-5	0,587	0,2441	Valid
Beban Kerja (BK)	X3-1	0,727	0,2441	Valid
	X3-2	0,720	0,2441	Valid
	X3-3	0,452	0,2441	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	Y1-1	0,895	0,2441	Valid
	Y1-2	0,822	0,2441	Valid
	Y1-3	0,872	0,2441	Valid
	Y1-4	0,903	0,2441	Valid
	Y1-5	0,798	0,2441	Valid

Sumber: data primer diolah, tahun 2022.

Berdasarkan tabel 3 diatas bisa diambil kesimpulan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu pengembangan karir (PK), kepuasan kerja (KK) dan beban kerja (BK) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (KK), keseluruhan dari variabel diatas dinyatakan valid. Hal ini terjadi dikarenakan keseluruhan dari item pernyataan menghasilkan nilai t hitung > t tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai sebuah konsistensi dari instrument penelitian. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Pada tabel 2 menunjukkan hasil dari uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,835	4	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,800	5	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,777	3	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,948	5	0,6	Reliabel

Sumber: data primer diolah, tahun 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa pernyataan pada kuisioner ini dapat dikatakan reliabel karena mempunyai nilai *crochbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat menunjukkan

bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuisioner akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban yang sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara variabel pengembangan karir (PK), kepuasan kerja (KK) dan beban kerja (BK) terhadap kinerja karyawan (KK) dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Regresi Berganda
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.615	2.773		1.664	.101		
	TOTAL_PK	.671	.097	.536	6.885	.000	.856	1.169
	TOTAL_KEPUASAN	.587	.108	.424	5.419	.000	.847	1.181
	TOTAL_BK	-.613	.154	-.288	-3.973	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: data primer diolah, tahun 2022

$$KK = 4,615 + 0,671 PK + 0,587 Kepuasan - 0,613 BK + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda memberikan pengertian sebagai berikut:

1. β_1 (nilai koefisien regresi dari pengembangan karir) bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti ketika pengembangan karir yang diberikan perusahaan adil maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin meningkat.
2. β_2 (nilai koefisien regresi dari kepuasan kerja) bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti ketika kepuasan kerja karyawan meningkat maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin meningkat.
3. β_3 (nilai koefisien regresi dari beban kerja) bernilai negatif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki arti ketika beban kerja semakin naik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin menurun.

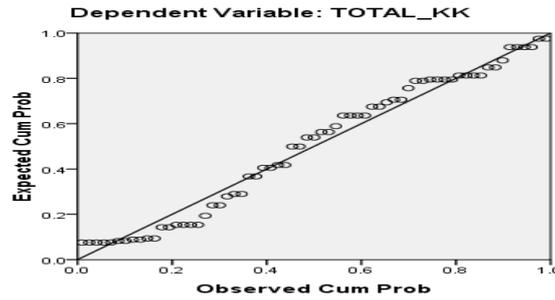
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen apakah kedua variabel tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer diolah, tahun 2022

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64284583
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.918
Asymp. Sig. (2-tailed)		.369

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data primer diolah, tahun 2022.

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada disepanjang mengikuti garis 45°, sedangkan nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov* pada *Asymp signiikansi* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,369 maka oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal sehingga dapat dibuat dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas ini dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada model regresi dari peneitian satu ke penelitian yang lain. Jika variance pada residual dari suatu penamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitisitas, dan jika berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas. Berikut hasil dari penlitian ini:

Gambar 3 Scatterplot



Sumber: data primer diolah, tahun 2022.

Berdasarkan dari gambar 3 gambar scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data diatas. Oleh sebab itu berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada regresi data, sehingga model regresi diatas layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel pengembangan karir (PK), kepuasan kerja (KK) dan beban kerja (BK). Setelah dilakukannya uji asumsi klasik ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik), sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t akan dilakukan dalam penelitian ini untuk kesempurnaan penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai dari Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) sebagai berikut: (1) apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≥ 10, maka terjadi multikolinieritas. (2) apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≤ 10, maka tidak multikolinieritas. (3) apabila nilai Tolerance (TOL) ≥ 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas. (4) apabila nilai Tolerance (TOL) ≤ 0,1, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengembangan Karir (PK)	0,856	1,169	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (KK)	0,847	1,181	Non Multikolinieritas
Beban Kerja (BK)	0,988	1,012	Non Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah, tahun 2022

Hasil dari tabel 7 diatas terlihat bahwa variabel pengembangan karir (PK), kepuasan kerja (KK) dan beban kerja (BK) dinyatakan terbebas dari multikolinieritas dikarenakan nilai dari VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

UJI KELAYAKAN MODEL

Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengembangan karir (PK), kepuasan kerja (KK) dan beban kerja (BK) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK). Hasil dari uji F ini dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	373.022	3	124.341	43.911	.000 ^a
	Residual	172.732	61	2.832		
	Total	545.754	64			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_BK, TOTAL_PK, TOTAL_KEPUASAN

b. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: data primer diolah, tahun 2022.

Dari tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 43,911 dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0.05) yang dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu pengembangan karir (PK), kepuasan kerja (KK) dan beban kerja (BK) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (KK).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil dari uji Koefisien Determinasi (R²) ini dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 ^a	.683	.668	1.68276	1.644

a. Predictors: (Constant), TOTAL_BK, TOTAL_PK, TOTAL_KEPUASAN

b. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: data primer diolah, tahun 2022.

Dari tabel 9 diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,827. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan atau korelasi adalah kuat karena > 0,50. Nilai R Square sebesar 0,683 atau 68,3%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (KK) yang dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (PK), kepuasan kerja (KK) dan beban kerja (BK) sebesar 68,3% dan sisanya 31,7% dapat dijelaskan oleh lain yang tidak menjadi variabel dalam penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu pengembangan karir (PK), kepuasan kerja (KK) dan beban kerja (BK) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (KK).

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.615	2.773		1.664	.101		
	TOTAL_PK	.671	.097	.536	6.885	.000	.856	1.169

TOTAL_KEPUASAN	.587	.108	.424	5.419	.000	.847	1.181
TOTAL_BK	-.613	.154	-.288	-3.973	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: data primer diolah, tahun 2022.

a. Pengaruh Pengembangan Karir (PK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.18 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk pengembangan karir (PK) adalah 0,000. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir (PK) memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja (KK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 18 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja (KK) adalah 0,000. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja (KK) memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Beban Kerja (BK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 18 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk beban kerja (BK) adalah 0,000. Dari nilai tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja (BK) memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK).

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo, hal tersebut bisa dibuktikan dengan melihat dari hasil uji t yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai diatas maka pengembangan karir berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. Menurut Rivai dan Sagala (2012:84) faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir yang baik. Pengembangan karir adalah komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerja individu yang diterima untuk pencapaian karir formal dan berkelanjutan, dengan fokus pada peningkatan dan penambahan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, pengembangan karir merupakan dorongan atau motivasi untuk memajukan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, bukan hanya promosi ke posisi yang lebih tinggi. Jika karir seseorang berjalan dengan baik, berarti kenaikan gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung (2020) dan Abraham Kaengke, Bernhard Tewal dan Yantje Uhing (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ditinjau Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo dapat dibuktikan dengan melihat uji t yang memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai-nilai di atas, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai angkutan umum. Shinal Bukit Jaya dan Sidoarjo. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:271) kepuasan kerja adalah Daya tanggap atau efisiensi dalam beberapa aspek pekerjaan. Untuk memahami kepuasan kerja karyawan, pemimpin harus memahami karakteristik setiap karyawan. Dengan memahami karakteristik individu, dimungkinkan untuk menentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik individu tersebut. Ketika ini

tercapai, kepuasan kerja tercapai dan dengan demikian kinerja ditingkatkan. Hasil penelitian ini didukung oleh Rocky P R, Sri Murni dan Irvan Trang (2019), Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti (2019), Herudini Subariyanti (2017), Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) yang menyatakan apabila kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pekerja angkutan umum. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat uji t dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan nilai-nilai di atas, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. Menurut Koesomowidjojo (2017;19) adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Rocky P R, Sri Murni dan Irvan Trang (2019) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. Dimana hasil penelitian dapat dikatakan bahwa perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi dan adanya minat untuk dipromosikan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. Dimana hasil penelitian dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung sehingga pekerjaan cepat terselesaikan. (3) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo. Dimana hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai dapat dilakukan dengan baik sehingga karyawan tidak merasa terbebani waktu bekerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo, diharapkan memberikan kesempatan kepada karyawan yang sudah mencapai target untuk promosi, agar karyawan termotivasi dalam bekerja. (2) Bagi manajemen PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo, sebaiknya memberikan insentif kepada karyawan sudah mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga bersemangat dalam bekerja. (3) Bagi manajemen PT. Sinar Bukit Jayaland Sidoarjo, sebaiknya menambah karyawan supaya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien agar bisa mencapai target perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y, *et., al* (2019) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Jurnal EMBA Vol. 7(3) Juli 2019.
- Herudini Subariyanti 2017 Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. Jurnal Ecodemica, Vol. 1(2) September 2017.

- Kaengke, A, S, *et., al* (2018) Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. Jurnal EMBA Vol. 6(1) Januari 2018.
- Katidjan, P, S, *et., al* (2017) Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 7(3), Okt 2017.
- Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung 2020 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3(2), September 2020.
- Nabawi Rizal (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2(2), September 2019.
- Prasetyo, E Teguh dan Puspa Marlina 2019 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3(1), 2019.
- Purba, W, C dan Sri Langgeng Ratnasari 2018 Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. Jurnal Bening Vol. 5(2) tahun 2018.
- Rindorindo, R, P, *et., al* (2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel *Grand Puri*. Jurnal EMBA Vol. 7(4) Oktober 2019.
- Wahyudi, W, D dan Zulaspan Tupti (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2(1), Maret 2019.