



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22500-22507

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Daan Mogot di Jakarta Barat

Tri Nita¹, Angga Rovita²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: e-mail: ttrinitaa2015@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p> <p>Kata Kunci: Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Daan Mogot di Jakarta Barat. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 83 orang. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan Kuesioner atau Angket yang dibagikan kepada Karyawan Bank BJB Cabang Daan Mogot di Jakarta Barat. Teknik Analisis Data menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji T (Parsial), Uji F (Simultan), i dan Koefisien Determinasi (R²). Pengolahan Data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 26 for Windows. Penelitian ini menemukan adanya pengaruh signifikan Variabel X1 (Beban Kerja) terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja), artinya jika Beban Kerja di Bank BJB Cabang Daan Mogot di Jakarta Barat ditingkatkan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin meningkat. Ada pengaruh signifikan Variabel X2 (Pengembangan Karir) terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja), artinya jika Pengembangan Karir di Bank BJB Cabang Daan Mogot di Jakarta Barat ditingkatkan maka Kepuasan Kerja akan meningkat dan semakin baik. Ada pengaruh signifikan Variabel Beban Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada taraf α 0,05, artinya jika Beban Kerja dan Pengembangan Karir pada Bank BJB Cabang Daan Mogot di Jakarta Barat ditingkatkan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin meningkat secara maksimal.</p>
<p>Keywords: Workload, Career Development, Job Satisfaction</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>The purpose of this study was to determine The Effect of Workload and Career Development on Employee Job Satisfaction at Bank BJB Daan Mogot Branch in West Jakarta. The research approach used in this study is the Quantitative methods. The sampling technique used in this study used saturated sampling with a total sample of 83 people. The data collection techniques in this study using questionnaires or questionnaires distributed to employees of Bank BJB Daan Mogot Branch in West Jakarta. The data analysis technique used descriptive analysis, validity test, reliability test, multiple regression analysis, classical assumption test, T test (partial), F test (simultaneous), and coefficient of determination (R²). Data processing in this study using</i></p>

SPSS Version 26 for Windows. This study found a significant influence of Variable X1 (Workload) on Variable Y (Employee Job Satisfaction), meaning that if the Workload at Bank BJB Daan Mogot Branch in West Jakarta is improved, the employee performance will increase. There is a significant effect of Variable X2 (Career Development) on Variable Y (Employee Job Satisfaction), meaning that if Career Development at Bank BJB Daan Mogot Branch in West Jakarta is improved, the Employee Job Satisfaction will increase and get better. There is a significant effect of Workload (X1) and Career Development (X2) variables on Employee Job Satisfaction (Y) at the level of 0.05, meaning that if Workload and Career Development at Bank BJB Daan Mogot Branch in West Jakarta is improved, the Employee Job Satisfaction will increase to the maximum.

PENDAHULUAN

Tantangan global menjadi sebuah proses yang harus dilalui oleh setiap perusahaan. Perusahaan yang maju dan berkembang tentu saja akan dapat mengatasi segala perubahan yang akan ditangani di masa depan. Tidak apa-apa dalam hal ini proses menghadapi tantangan tersebut dibutuhkan sumber daya yang kompetitif dan berkelanjutan. Dimana peran tersebut terdapat pada sumber daya manusia adalah sumber daya yang dimiliki oleh setiap firma. Martabat manusia adalah martabat manusia. paling berharga dalam menjalankan bisnis.

Bisnis tidak dapat berfungsi jika tidak ada daya sumber manusia. Salah satu faktor penting dalam sejarah manusia adalah organisasi mana pun, terlepas dari ukuran atau tujuannya. Organisasi dibentuk berdasarkan visi, misi, dan tujuannya untuk kemaslahatan manusia dan terlaksananya misinya, yang berarti Kemanusiaan merupakan faktor strategis dalam setiap kegiatan organisasi atau kelompok. (Larasati, 2018:1)

Dengan adanya sumber daya manusia perlu penerapan, pengendalian dan pengarahan yang dibentuk untuk menjalankan visi misi perusahaan yaitu yang disebut dengan manajemen. Manajemen adalah ungkapan luas yang mencakup berbagai aspek organisasi, tetapi memiliki berbagai aplikasi. Penyatuan orang dan daya sumber lainnya

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dibahas sebelumnya, sebelum bawah struktur bisnis dan otoritas terpusat disebut sebagai organisasi. (Arraniri dkk, 2021:3). Manajemen sumber daya manusia, sebagaimana dijelaskan oleh Schuler dkk. dalam Darsana (2023:7), menyatakan bahwa MSDM menekankan pentingnya pemahaman bahwa sumber daya manusia merupakan komponen penting dari lingkungan kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Ini juga berarti bahwa Anda harus memanfaatkan beberapa fungsi dan aktivitas untuk memastikan bahwa SDM digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

Dengan sistem digital SDM akan merasa lebih dimudahkan dan juga dihadapkan dengan kesulitan dalam pengoperasiannya. Sehingga hal ini berkaitan dengan etika kerja karyawan dalam operasional sehari-hari. Selain mengoperasikan teknologi karyawan juga dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja setiap individunya. Namun, hal tersebut perlu adanya kajian tentang tingkat kepuasan kerja dari para karyawan terhadap kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Kepuasan kerja menurut Kurniawan dalam Sutrisno dkk (2022:3478) yang mendefinisikan prestasi kerja sebagai komitmen, sikap, dan tingkat kesadaran seseorang yang menjadi pedoman dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja di nilai dari individu setiap karyawan. Untuk itu, perlu adanya perhatian khusus dari seorang pimpinan dalam memahami karyawannya.

Berdasarkan hasil pra-survey bahwa setiap komponen-komponen soal pernyataan diatas menghasilkan presentase. Pada soal pernyataan nomor 1 menghasilkan presentase yang didominasi karyawan yang menyatakan Setuju dan Netral dengan presentase sebesar 33,3%. Untuk soal pernyataan nomor 2 menghasilkan presentase yang didominasi sebesar 60% yang menyatakan Setuju. Kemudian soal pernyataan nomor 3 menghasilkan presentase yang menyatakan Setuju dengan presentase sebesar 46,7%. Lalu kemudian, soal pernyataan nomor 4 menghasilkan sebanyak 46,7% yang menyatakan Setuju. Dan yang terakhir soal pernyataan nomor 5 yang menghasilkan presentase 40% yang didominasi karyawan yang menyatakan Setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa masih ada pekerja yang belum puas dengan kebijakan perusahaan. Selain kepuasan kerja ada hal yang mempengaruhi yaitu beban kerja. Beban pekerjaan di tempat kerja adalah suatu hal yang perlu ditanggapi dengan serius. Setiap individu karyawan sebagai bentuk komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa setiap komponen-komponen soal pernyataan diatas menghasilkan presentase. Pada Indikator Kondisi Pekerjaan dengan soal pernyataan nomor 1 yang didominasi karyawan yang menyatakan Netral dengan presentase sebesar 46,7%. Kemudian untuk Indikator Penggunaan Waktu dengan soal pernyataan nomor 2 yang didominasi presentase sebesar 40% yang menyatakan Sangat Setuju. Lalu Kemudian, Indikator Target Yang Dicapai dengan soal pernyataan nomor 3 yang didominasi presentase sebesar 53,3% yang menyatakan Sangat Setuju. Dari contoh di atas dapat disimpulkan bahwa pada kondisi pekerjaan di dominasi yang menyatakan Netral, Bukan Setuju, dan Tidak Sangat Setuju. Itulah yang sebenarnya. besar kemungkinan adanya beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan jobdesk karyawan yang masih diterapkan dalam perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Suriani dkk, 2023:26). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) populasi penelitian adalah sekelompok orang, benda atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel, sekumpulan yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Jika kita sederhanakan lagi maka dapat kita katakan bahwa populasi dalam penelitian merupakan keseluruhan sumber data atau subyek penelitian atau sumber-sumber yang menjadi tempat akan diperoleh data (Abubakar, 2021). Bank BJB Cabang Daan Mogot memiliki jumlah karyawan sebanyak 83 karyawan. Sampel yaitu sebagian dari anggota populasi yang sifatnya diasumsikan mewakili sifat populasi. Agar mendapatkan sampel yang mewakili populasi, prinsip keacakan (*randomness*) menjadi sangat penting, untuk menghindari subjektivitas. informasi yang diperoleh dari sampel akan digunakan untuk mengambil kesimpulan tentang populasi di mana sampel tersebut diambil. Banyaknya sampel dan dilambangkan dengan. Bagaimana menentukan pengambilan sampel berapa besarnya sangat tergantung dari sifat populasi yang diteliti. Tidak bisa dipungkiri bahwa pengetahuan yang dipelajari, diperoleh melalui sampel yang dipilih dari suatu populasi yang menarik minat peneliti. (Wardhani dkk, 2021:22)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UJI NORMALITAS

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>/Instandardized Residual</i>
<i>N</i>		83
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,54735343
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,200
	<i>Positive</i>	,095
	<i>Negative</i>	-,200
<i>Test Statistic</i>		,200
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,119^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Data Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar **0,119**. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari **0,050** (**0,119 > 0,050**) artinya data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

		<i>Coefficients^a</i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Model</i>		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Beban Kerja	,892	1,121
	Pengembangan Karir	,892	1,121

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber: Data Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat hasil pengujian multikolinearitas yang menghasilkan nilai *tolerance* variabel Beban Kerja (X_1) sebesar **0,892** dan Pengembangan Karir (X_2) sebesar **0,892** dimana kedua nilai tersebut lebih dari **0,10** dan nilai VIF variabel Beban Kerja (X_1) sebesar **1,121** serta Pengembangan Karir (X_2) sebesar **1,121** dimana berarti nilai tersebut kurang dari **10**. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	7,451	2,762		2,698 ,009
	Beban Kerja	-,001	,056	-,001	-,013 ,990
	Pengembangan Karir	-,096	,060	-,187	-1,611 ,111

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber: Data Olahan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 di atas, *glejser test model* pada variabel Beban Kerja (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (*Sig.*) sebesar **0,990** dan Pengembangan Karir (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (*Sig.*) sebesar **0,111** dimana keduanya nilai signifikansi (*Sig.*) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Beban Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

		<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	28,237	4,630		6,099 ,000
	Beban Kerja	,321	,116	,295	2,775 ,000

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber: Data Olahan SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar **2,775** sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 80$ sebesar **1,990**. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Bank BJB Daan Mogot.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

		<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	3,927	3,655		1,074
	Pengembangan Karir	,879	,086	,750	10,220

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: output olah data spss versi 26 (2024)

Dari tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar **10,220** sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 80$ sebesar **1,990**. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada Bank BJB Cabang Daan Mogot.

Uji Simultan (F)

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
		1	<i>Regression</i>	2209,936	2	1104,968
	<i>Residual</i>	1695,631	80	21,195		
	<i>Total</i>	3905,566	82			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

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

Sumber: output olah data spss versi 26 (2014)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (**52,132 > 3,11**), hal ini juga diperkuat dengan p value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Beban Kerja (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan pada Bank BJB cabang Daan Mogot.

PENUTUP

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Daan Mogot, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi $Y = 28,237 + 0,321 X_1$, Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar **8,7%** sedangkan sisanya sebesar **91,3%** dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (**2,775 > 1,990**) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Bank BJB Daan Mogot.
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi $Y = 3,927 + 0,879 X_2$, Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar **56,3%** sedangkan sisanya sebesar **43,7%** dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (**10,220 > 1,990**). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig. 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Bank BJB Cabang Daan Mogot.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Pengambilan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,466 + 0,059X_1 + 0,858X_2$, Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar **56,6%** sedangkan sisanya sebesar **43,4%** dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji

hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($52,132 > 3,11$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Bank BJB Cabang Daan Mogot. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada Bank BJB Cabang Daan Mogot.

DAFTAR PUSTAKA

1454 (Media Cetak) 2962-6765 (*Media Online*).

- Aini, L. N., Kristianingsih, T., & Nurtjahjani, F. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Ritel Alfa Mart di Malang. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Humaniora*, 8(2), 59-62.
- Ajimat, A. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok. *Prosiding Seminar Nasional*, 219-230.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran *Organizational Citizenship ehavior*: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi *Literature Review*). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Arum, K. P., & Irfani, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. *Prosiding Manajemen*, 397-400.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119-1136.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28-43.
- Cahaya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja dan Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid- 19 (Studi Kasus pada UMKM Kuliner di Yogyakarta). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 87-93.
- Catio M., D. S. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 16-26
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Dhea, A., & Handayani, K. (2020). Hubungan Pengembangan Karir dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 31-47. ISSN: 2089-3477 e-ISSN: 2477-4774.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Indonesia Applicad. JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.

- Faronsyah, M. I., & Trisninawati, T. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113-121.
- Hasyim, H. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Ismail, F. D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASA (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3 (1), 1-13.
- Kurniawan, J., Mora, L., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Jne Express) Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(2), 14-20.
- Kusuma, M. H., & Giffary, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara*, 4(1), 13-28.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel *Purposive* dan *Snowball Sampling*. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33-39.
- Lestari, R. D., Bakaruddin, B., & Kusumah, A. (2023, October). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi (Vol. 3, pp. 108-119)*.
- Maulana, A. L. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sarana Utama Adimandiri Divisi Engineering (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Muntasir, M., & Konadi, W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *Indomera*, 3(5), 48-56.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164-173.
- Nur, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Posisi Kerja terhadap Keluhan *Low Back Pain* pada Buruh Bongkar Muat di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar Tahun 2021 (*Doctoral dissertation*, Universitas Hasanuddin).
- Parashakti, R. D., Juniarti, S., & Khotimah, N. (2019). *The Effect Of Workload, Work Environment, Carrer Development On Employee Job Satisfaction On PT. Sari Coffee Indonesia, Tbk. Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(1), 44-54. E-ISSN : 2686- 6331, P-ISSN : 2686-6358
- Purnayasa, I. W., Suarka, F. M., & Sutaguna, I. N. T. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di visesa ubud resort, ginyar bali.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Safitri, H. M., & Shobihah, L. V. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kondisi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kota Banda Aceh. *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 10(2).
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68- 77.

- Septian, M. F., & Puspitasari, Y. A. (2023). *Flight Attendant* Kedirgantaraan Jurnal *Public Relation, Pelayanan, Pariwisata*, 5(01), 38-44. ISSN 2460-
- Septyanti W.L. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kantor POS Cabang Utama Surabaya 60000. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*.
- Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 878- 890.
- Sihotang, A. C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Showroom Lestari Mobilindo*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 295-304.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1-15.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling serta Pemilihan Partisipan di tinjau dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45-58.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: *Review Literature. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 1(2-Des), 73- 91.
- Taruna, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indako Trading Coy. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(3), 411-418.
- Vancapo, A.R. 2020. *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Pasmusan: CV Qiara Media. Wijaya, L. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10, 1-18.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.