Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 23173-23185
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Depok Margonda

Muhammad Fawaz Al Badawi, Maswanto
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
fawazalbadawi5@gmail.com, maswanto@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BJB Cabang Depok Margonda, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BJB Cabang Depok Margonda, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, pengembangan karir juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Secara bersama-sama, beban kerja dan pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif serta program pengembangan karir yang optimal berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Bank BJB Cabang Depok Margonda.

Kata kunci: Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

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 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 strukur 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.

Situasi itulah yang kini ditangani oleh Perusahaan Jawa Barat dan Banten Tbk PT Bank Pembangunan Daerah atau lebih sering dikenal dengan Bank BJB yang merupakan bank daerah. Perusahaan ini telah beradaptasi dengan baik di era digital; perusahaan telah bermitra dengan Dua perusahaan IT besar, Amazon Web Service (AWS) dan Alibaba Cloud, bertugas mengembangkan sistem cloud dan mendigitalkan layanan. Kolaborasi ini merupakan proses menjadikan bank bjb menjadi bank digital. Tentunya, dengan perubahan kearah digitalisasi membuat perusahaan dan sumber daya manusianya harus bisa mengoprasikan dengan baik. Sehingga membuat sumber daya manusia perusahaan semakin terampil dan menguasai pekerjaan dengan sistem yang baru ini. Di sisi lain, menambah beban pekerjaan bagi sumber daya manusianya yang sebelumnya menggunakan sistem konvensional berubah menjadi digitalisasi.

Juga dikenal sebagai Bank BJB, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk didirikan pada tahun 1996. Memiliki banyak cabang di Indonesia salah satunya yaitu Bank BJB Cabang Margonda Depok. Tentu saja sebagai cabang perusahaan perlu penyesuaian dalam pengoperasian sistem digital ini. Semakin maju sistem tentu saja sumber daya manusia perusahaan memiliki rasa kepuasan tersendiri ketika menggunakan sistem digital diantaranya pekerjaan yang tersistem otomatis, praktis, cepat dan akurat.

Dengan sistem digital SDM akan merasa lebih dimudahkan dan juga dihadapkan dengan kesulitan dalam pengoperasiaannya. 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 kebijkan-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. Berikut ini data pra-survey tentang kepuasan kerja dari 15 karyawan Bank BJB Cabang Margonda Depok sebagai responden.

Berdasarkan hasil pra-survey diatas dapat dilihat 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.

Beban Kerja menurut Riggio dalam Ali dkk (2022:84) Dapat dikatakan bahwa stres terkait pekerjaan merupakan hasil dari berbagai tugas yang diberikan kepada karyawan; tugas-tugas ini termasuk memenuhi tenggat waktu, menghasilkan hasil tepat waktu, dan mengelola stres di tempat kerja. Dalam situasi stres apa pun di tempat kerja, karyawan sering kali merasa tertekan atas pekerjaan yang berlebih. Terkadang tidak sesuai dengan kemampuan unik setiap orang. Karena itu, peneliti juga meneliti dengan teknik pra-survei tentang keadaan karyawan dalam menerima sebuah pekerjaan dari perusahaan

Berdasarkan hasil pra-survey diatas dapat dilihat 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.

Selain beban kerja ada fenomena lain yaitu tentang pengembangan karir. Pengembangan karir di Bank BJB Cabang Margonda Depok sangat jarang dilakukan. Padahal pengembangan karir itu sangat penting untuk bentuk kepuasan dari seorang karyawan. Pengembangan karir menurut Mangkunegara dalam Yolinza dan Marlius (2023:184) yang mengatakan Oleh karena itu, Pengembangan Karir adalah pengembangan pribadi yang dilakukan setiap individu untuk mencapai tujuannya sendiri

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 1.3
Promosi Jabatan Periode 2018-2022 Bank BJB Cabang Margonda Depok

Tahun	*Grade* 1	*Grade* 2	*Grade* 3
2019	3	2	0
2020	0	1	0
2021	0	0	0
2022	2	4	3
2023	0	0	0
2024	0	0	0

Sumber: Bank BJB Cabang Margonda Depok (2024)

Berdasarkan data tersebut menunjukkan promosi jabatan selama 6 tahun sangat minim dimana promosi jabatan paling banyak didominasi pada tahun 2022 sebanyak 9 posisi. Berbanding terbalik dengan tahun berikutnya dan tahun sebelumnya dimana perusahaan tidak mempromosikan jabatan untuk semua posisi karyawan.

Penelitian Gifari dan Kusuma pada tahun 2023 dikutip dalam penelitian "Pengaruh Perilaku Kerja dan Pengembangan Tempat Kerja terhadap Beban Kerja Karyawan di PT. Bakti Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu." Dengan Fhitung sebesar 20.750, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika dikaji secara bersama-sama variabel “Beban Kerja” (X1) dan “Pengembangan Karir” (X2) akan menunjukkan hubungan yang negatif terhadap “Y” (Karyawan) di PT.Bakti. Nugraha Yuda Energy Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2. Metode Penelitian

Desain Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dinamakan metode tradisonal, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam setiap penelitian, dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka.

Menurut Sugiyono dalam (Fajri dkk,2022:370) yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lalu menurut Ramdhan (2021:6) mengemukakan metode kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitiana ini, variabel penelitian dibagi menjadi dua, yaitu variabel dependen dan variabel independen.Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdapat variabel bebas (independen) yang dapat mempengaruhi dan terdapat variabel tidak bebas atau terikat (dependen) yang dipengaruhi. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2). Sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Menurut Edi Riadi dalam Sari & Zefri (2019:hal.311) sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga bisa berupa dokumen, catatan, maupun objek lain yang memiliki informasi yang relevan dengan penelitian. Sumber data juga berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan ilmiah, karena kualitas data sangat bergantung pada keandalan sumbernya. Oleh karena itu, peneliti harus selektif dalam menentukan sumber data yang akan digunakan, baik dari segi kredibilitas maupun relevansinya terhadap topik penelitian. Sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder

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 Margonda Depok memiliki jumlah karyawan sebanyak 65 karyawan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

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)

Oleh karena itu, jumlah populasi karyawan di Bank BJB Cabang Margonda Depok dengan jumlah 65 orang, teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh, menurut Suriani dan Jailani (2023:30) Sampling Jenuh merupakan teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian penelitian ini menggunakan sempel sebanyak 65 karyawan

Menurut Sugiyono dalam Tumurang (2024:hal.172) yaitu penentuan pengambilan sampel dengan mempertimbangkan tertentu. Artinya, peneliti memilih responden atau objek penelitian tertentu karena dianggap paling sesuai dan mampu memberikan informasi yang dibutuhkan. Cara yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian itu ada dua, yaitu Probability Sampling dan Non probability Sampling. Probability Sampling adalah suatu teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan Non probability Sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Maka Teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah sampling jenuh yang termasuk dalam Non Probability Sampling. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini digunakan untuk memilih bagian dari populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian, karena sangat penting dalam kualitas data yang diperoleh. Diharapkan data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat

Teknik pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukutan variabel. Menurut Sugiyono (2019:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.” Menurut Sugiyono dalam (Ismail, 2019:5) mengemukakan “Skala likert” digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pernyataan dalam skala likert bisa berupa pernyataan positif maupun negatif

Teknik pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukutan variabel. Menurut Sugiyono (2019:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.” Menurut Sugiyono dalam (Ismail, 2019:5) mengemukakan “Skala likert” digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pernyataan dalam skala likert bisa berupa pernyataan positif maupun negatif

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja ($X1$)	Butir ke-1	0,797	0,2441	**Valid**
	Butir ke-2	0,739	0,2441	**Valid**
	Butir ke-3	0,695	0,2441	**Valid**
	Butir ke-4	0,797	0,2441	**Valid**
	Butir ke-5	0,727	0,2441	**Valid**
	Butir ke-6	0,641	0,2441	**Valid**
	Butir ke-7	0,734	0,2441	**Valid**
	Butir ke-8	0,760	0,2441	**Valid**
	Butir ke-9	0,798	0,2441	**Valid**

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Variabel Penelitian	Butir Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X_2)	Butir ke-1	0,769	0,2441	**Valid**
	Butir ke-2	0,860	0,2441	**Valid**
	Butir ke-3	0,836	0,2441	**Valid**
	Butir ke-4	0,874	0,2441	**Valid**
	Butir ke-5	0,873	0,2441	**Valid**
	Butir ke-6	0,865	0,2441	**Valid**
	Butir ke-7	0,878	0,2441	**Valid**
	Butir ke-8	0,837	0,2441	**Valid**
	Butir ke-9	0,897	0,2441	**Valid**
	Butir ke-10	0,883	0,2441	**Valid**
	Butir ke-11	0,831	0,2441	**Valid**
	Butir ke-12	0,827	0,2441	**Valid**
Kepuasan Kerja (Y)	Butir ke-1	0,880	0,2441	**Valid**
	Butir ke-2	0,887	0,2441	**Valid**
	Butir ke-3	0,931	0,2441	**Valid**
	Butir ke-4	0,811	0,2441	**Valid**
	Butir ke-5	0,892	0,2441	**Valid**
	Butir ke-6	0,841	0,2441	**Valid**
	Butir ke-7	0,888	0,2441	**Valid**
	Butir ke-8	0,926	0,2441	**Valid**
	Butir ke-9	0,906	0,2441	**Valid**
	Butir ke-10	0,795	0,2441	**Valid**
	Butir ke-11	0,919	0,2441	**Valid**
	Butir ke-12	0,835	0,2441	**Valid**

Sumber: Data olah spss

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa R_{hitung} dari setiap butir pernyataan > R_{tabel} dengan nilai sebesar 0,2441, maka tiap butir kuesioner dapat dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
$X1$	0,905	0,600	**Reliabel**
$X2$	0,966	0,600	**Reliabel**
Y	0,972	0,600	**Reliabel**

Sumber: Data olah spss

Dilihat dari tabel diatas, nilai *cronbach's alpha* yang telah dilakukan menghasilkan nilai variabel X_1 sebesar 0,905 yang masuk kedalam tingkatan data sangat kuat, variabel X_2 menghasilkan nilai sebesar 0,966 yang masuk kedalam tingkatan data sangat kuat, dan variabel Y menghasilkan nilai sebesar 0,972 yang masuk kedalam tingkatan data sangat kuat. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,600 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh data reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Normalitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters[a,b]	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		5,14894449
Most Extreme Differences	Absolute		0,086
	Positive		0,086
	Negative		-0,083
Test Statistic			0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		0,272
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,261
		Upper Bound	0,284

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data olah spss

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi α = 0,284 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai α = 0,05 atau (0,284 > 0,05). Dengan demikian maka asumsi distribusi pada penelitian ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	4,345	3,682		1,180	0,243		
	Var. Beban Kerja	0,362	0,180	0,245	2,011	0,049	0,302	3,308
	Var. Pengembangan Karir	0,642	0,124	0,633	5,188	0,000	0,302	3,308

a. Dependent Variable: Var. Kepuasan Kerja

Sumber: Data olah spss

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance sebesar 0,302 dimana nilai ini > 0,1 dan nilai VIF sebesar 3,308 dimana nilai ini < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Autokorelasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849[a]	0,721	0,712	5,231	2,088

1. Predictors: (Constant), Var. Pengembangan Karir, Var. Beban Kerja
2. Dependent Variable: Var. Kepuasan Kerja

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan tabel diatas memperoleh hasil nilai uji autokorelasi menggunakan metode durbin watson sebesar 2,088. Maka dapat disimpulkan dalam tabel pedoman *durbin watson* berada pada tingkatan tidak terdapat gejala autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,651	2,508		3,449	0,001
	Var. Beban Kerja	-0,091	0,123	-0,166	-0,742	0,461
	Var. Pengembangan Karir	-0,035	0,084	-0,094	-0,421	0,675

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data olah spss

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai yang didapat dalam uji *glejser test* variabel X_1 memiliki nilai sebesar 0,461 > 0,05 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dan variabel X_2 memiliki nilai sebesar 0,675 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,345	3,682		1,180	0,243
	Var. Beban Kerja	0,362	0,180	0,245	2,011	0,049
	Var. Pengembangan Karir	0,642	0,124	0,633	5,188	0,000

a. Dependent Variable: Var. Kepuasan Kerja

Sumber: Data olah SPSS

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu Y = a+b1X_1+b2X_2+e atau Y = 4,345+0,362X_1+0,642X_2+e, dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta 4,345, artinya jika variabel Beban Kerja(X_1) dan variabel Pengembangan Karir (X_2) tidak dihitung, maka Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai positif sebesar 4,345
b. 0,362 artinya jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karir (X_2), maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Beban Kerja(X_1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,362 point
c. 0,642 artinya jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja(X_1), maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Pengembangan Karir (X_2), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,642 point.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier SederhanaVariabel X1 Terhadap Variabel Y
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,215	4,284		1,918	0,060
	Var. Beban Kerja	1,143	0,118	0,774	9,714	0,000

a. Dependent Variable: Var. Kepuasan Kerja
Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai konstanta sebesar 8,215. Sedangkan nilai Beban Kerjasebesar 1,143. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi Y = a + b1X_1 + e atau Y = 8,215 + 1,143X_1 + e, dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 8,215 dapat diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja($X1$) tidak ada maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 8,215 point
b. Nilai koefisien regresi Beban Kerja($X1$) sebesar 1,143 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karir ($X2$) maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Beban Kerja ($X1$) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 1,143 point

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel X2 Terhadap Variabel Y
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,014	3,517		1,994	0,050
	Var. Pengembangan Karir	0,850	0,070	0,838	12,201	0,000

a. Dependent Variable: Var. Kepuasan Kerja
Sumber: Data olah SPSS

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diketahui nilai konstanta sebesar 7,014. Sedangkan nilai Pengembangan Karir sebesar 0,850. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi Y = a + b2X_2 +e atau Y = 7,014 + 0,850X_2 + e, dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 7,014 dapat diartikan bahwa jika variabel Pengembangan Karir ($X2$) tidak ada maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 7,014 point
b. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir ($X2$) sebesar 0,850 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja($X1$) maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Pengembangan Karir ($X2$) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,850 point

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.13
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Parsial
Correlations

		Var. Beban Kerja	Var. Pengembangan Karir	Var. Kepuasan Kerja
Var. Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.835**	.774**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	65	65	65
Var. Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.835**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	65	65	65
Var. Kepuasan Kerja	Pearson. Correlation	774**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	65	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi variabel Beban Kerja(X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,774 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat, dan koefisien korelasi variabel Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,838 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel X1 Terhadap Variabel Y
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.774[a]	0,600	0,593	6,215	1,796

a. Predictors: (Constant), Var. Beban Kerja
b. Dependent Variable: Var. Kepuasan Kerja

Sumber: Data olah SPSS

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi antara variabel Beban Kerja($X1$) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,600 x 100% = 60%. Dan sisanya (100% - 60%) = 40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel X2 Terhadap Variabel Y
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.838[a]	0,703	0,698	5,356	2,225

a. Predictors: (Constant), Var. Pengembangan Karir
b. Dependent Variable: Var. Kepuasan Kerja

Sumber: Data olah SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi antara variabel Pengembangan Karir ($X2$) teerhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,703 x 100% = 70,3%. Dan sisanya (100% - 70,3%) = 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849[a]	0,721	0,712	5,231	2,088

a. Predictors: (Constant), Var. Pengembangan Karir, Var. Beban Kerja
b. Dependent Variable: Var. Kepuasan Kerja

Sumber: Data olah spss

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi antara variabel Beban Kerja($X1$) dan variabel Pengembangan Karir ($X2$) terhadap variabel kinerja (Y) secara bersama-sama memperoleh nilai sebesar 0,721 x 100% = 72,1%. Dan sisanya (100% - 72,1%) = 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial antara Variabel X1 TerhadapV ariabel Y
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	tandardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8,215	4,284		1,918	0,060
	Var. Beban Kerja	1,143	0,118	0,774	9,714	0,000

a. Dependent Variable: Var. Kepuasan Kerja

Sumber: Data olah SPSS

Dari tabel diatas diperoleh nilai $Thitung$ lebih besar dari $Ttabel$ berdasarkan distribusi nilai $Ttabel$ sebesar 1,9983. Berdasarkan hasil uji variabel $X1$ terhadap Y diperoleh nilai $Thitung > Ttabel$ (9,714 > 1.9983) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel Beban Kerja($X1$) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) di PT Bank BJB Cabang Margonda Depok

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 4.19
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial antara Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,014	3,517		1,994	0,050
	Var. Pengembangan Karir	0,850	0,070	0,838	12,201	0,000

a. Dependent Variable: Var. Kepuasan Kerja

Sumber: Data olah SPSS

Dari tabel diatas diperoleh nilai $Thitung$ lebih besar dari $Ttabel$ berdasarkan distribusi nilai $Ttabel$ sebesar 1,9983. Berdasarkan hasil uji variabel $X2$ terhadap Y diperoleh nilai $Thitung > Ttabel$ (12,201 > 1.9983) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir ($X2$) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) di PT Bank BJB Cabang Margonda Depok

Tabel 4.20
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4381,717	2	2190,859	80,055	.000[b]
	Residual	1696,744	62	27,367		
	Total	6078,462	64			

a. Dependent Variable: Var. Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Var. Pengembangan Karir, Var. Beban Kerja

Sumber: Data olah SPSS

Dari tabel diatas diperoleh nilai $Fhitung$ lebih besar dari $Ftabel$ sebesar 80,055 > 3.145 dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel Beban Kerja($X1$) dan Pengembangan Karir ($X2$) secara simultan Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) di PT Bank BJB Cabang Margonda Depok

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja($X1$) dan Pengembangan Karir ($X2$) secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut: a). Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan pada PT Bank BJB Cabang Margonda Depok. Semakin baik pengelolaan beban kerja yang diterapkan perusahaan, maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja karyawan. b). Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan pada PT Bank BJB Cabang Margonda Depok. Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, serta kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, c). Beban Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank BJB Cabang Margonda Depok. Dengan pengelolaan beban kerja yang efektif dan penyediaan peluang pengembangan karir yang optimal, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara lebih baik

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Referensi

1. Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Pubishing. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
2. 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.
3. Ajimat, A. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok. *Prosising Seminar Nasional*, 219-230.
4. Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Bisnis Administrasi, 7(1), 20-24.
5. 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.
6. Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T.,& Arif, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Insania.
7. Arum, K. P., & Irfani, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Prosiding Manajemen, 397-400.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. Cahya, 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.
12. 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 dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 24-36.
13. Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Mafy Media Literasi Indonesia.
14. Dhea, A., & Handayani, K. (2020). Hubungan Pengembangan Karir dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Jurnal Manajemen, 10(2), 31-47.
15. Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022) ISSN: 2089-3477 e-ISSN: 2477-4774.
16. 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).
17. Hutabarat, Julianus. (2017). Dasar-dasar pengetahuan ergonomi. Malang: Media Nusa Creative. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Raih Asa Sukses.
18. 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. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen, 3(2), 113- 121.
19. Kadarisman, M. (2017), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-1, Cetakan Ke-4, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
20. Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja.
21. 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.
22. 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.
23. Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
24. Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel *Purposive* dan *Snowball Sampling*. Historis: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Sejarah, 6(1), 33-39.
25. Lestari Mobilindo. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 8(3), 295-304.
26. 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).
27. Mangkunegara, A.P. (2017). Evaluasi kinerja sdm. Bandung: Refika Aditama.
28. 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).
29. 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.
30. 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.
31. 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).
32. 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
33. 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.
34. Purnayasa, I. W., Suarka, F. M., & Sutaguna, I. N. T. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di visesa ubud resort, gianyar bali.
35. Ramdhan, M. (2021). Metode Penelitian. Cipta Media Nusantara.
36. 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).

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

37. 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-
38. Septyanti W.L. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkung Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kantor POS Cabang Utama Surabaya 60000. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM).
39. 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.
40. Sihotang, A. C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Showroom*
41. 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.
42. 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
43. Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1(01), 45-58.
44. Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
45. 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.
46. 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.
47. Taruna, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Indako Trading Coy. Jurnal Ekonomi Bisnis Digital, 1(3), 411-418.
48. Vancapo, A.R. 2020. Beban Kerja dan Stress Kerja. Pasusuan: 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.
49. Vanchapo, A. R. (2020). Beban kerja dan stres kerja. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara media.
50. Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
51. 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.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12456
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)