

## Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan antara Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ

Bintang Nur Machmuda<sup>1</sup>, Hesty Prima Rini<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Koresponden Email: [hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id](mailto:hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id)

### ABSTRACT

Human resources play a vital role in ensuring organizational sustainability. This study aims to analyze the mediating role of job satisfaction in the relationship between workload and career development on employee performance at PT XYZ, Sidoarjo branch. A quantitative approach was applied using primary and secondary data collected through questionnaires. The sampling technique employed was non-probability sampling with a saturated sample consisting of 43 staff-level employees. The research instrument used a Likert scale, and data were analyzed using Partial Least Square (PLS) through SmartPLS 3.0. The findings indicate that workload negatively affects employee performance through job satisfaction, whereas career development positively influences performance through job satisfaction. Practically, these results highlight the importance for companies to manage employee workload effectively and strengthen career development programs to enhance job satisfaction and overall performance.

**Keywords** : Workload; Job Satisfaction; Employee Performance; Career Development.

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aspek vital bagi keberlangsungan perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara beban kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ cabang Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan data primer dan sekunder, diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampel jenuh yang melibatkan 43 karyawan tingkat staf. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) melalui SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Secara praktis, temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam menyeimbangkan beban kerja serta memperkuat program pengembangan karier guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Pengembangan Karier.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi kunci penting untuk menggerakkan suatu perusahaan dalam mencapai target perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak positif terhadap kinerja bagi organisasi (Ayomi 2023). Di era kontemporer, sumber daya manusia dari kaca mata perusahaan dijadikan investasi aset yang perlu dikelola dengan baik. Bagi sektor perbankan, kompetisi saat ini sangat kompetitif sehingga pelaku industri perbankan harus memahami dengan baik terhadap pangsa pasarnya.

PT XYZ adalah perusahaan perbankan yang memiliki skala bisnis nasional bahkan internasional. Namun hasil kinerja karyawannya belum sesuai dengan target yang diinginkan. Realisasi pendapatan dalam tahun 2024 belum mampu mencapai target pendapatan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Bahkan realisasi pendapatan yang mencapai target hanya mengalami empat kali dalam tahun 2024. Hal ini dapat disimpulkan bahwa periode satu tahun didominasi tidak terealisasinya pendapatan yang diekspetasikan oleh manajemen. Hal ini juga didukung hasil data evaluasi kinerja karyawan yang memiliki kriteria “cukup”, “kurang baik”, dan “buruk” mengalami kenaikan sejak tahun 2022. Yang harus digaris bawahi adalah standar kriteria kinerja yang telah ditetapkan perusahaan di kriteria “baik sekali” dan “baik”.

Adapun indikasi fenomena ini dapat terjadi, yakni beban kerja yang berlebih pada karyawan tingkat staf. Indikasi ini diukur berdasarkan metode full time equivalent. Full time equivalent merupakan salah satu metode menghitung beban kerja berdasarkan waktu sebagai basis perhitungan utama untuk mengukur lama waktu bekerja dan nantinya akan dikonversikan ke beban kerja (Dilla et al.

2023). Dari jumlah keseluruhan jabatan yang ada di tingkat staf yakni berjumlah 12 jabatan dengan 43 karyawan memiliki status beban kerja “overload” yang dapat diartikan terjadi beban kerja berlebih.

Selain faktor beban kerja yang berlebih di jabatan tingkat staf. Adapun faktor pengembangan karier yang dimana memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wirawan et al. (2025) bahwa pengembangan karier dapat mendorong persaingan kerja di lingkungan perusahaan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan itu sendiri. Permasalahan yang ada di PT XYZ Kantor Cabang Sidoarjo adalah tingkat promosi yang menurun semenjak tahun 2022. Hal ini juga didukung hasil prasurevei yang menunjukkan sebagian karyawan merasa perusahaan belum mampu memberikan informasi yang jelas terkait mengenai prosedur promosi jabatan dan belum mampu mendukung penuh proses pengembangan karier secara keseluruhan.

Adanya faktor kepuasan kerja juga menjadi faktor mendukung peningkatan kinerja karyawan. PT XYZ telah berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan berbagai cara seperti memperbaiki sistem kompensasi, manajemen penghargaan, dan pelatihan-pelatihan. Namun karyawan masih belum merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka terima. Jika karyawan belum merasa puas maka akan menurunkan kinerja mereka dan mampu berdampak terhadap kekeseluruhan kepentingan perusahaan.

Dalam penelitian sebelumnya terjadi celah penelitian terkait pengembangan karier khususnya di industri perbankan. Riset yang telah dilakukan oleh (Amrin dan Darwis 2022) menghasilkan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan. Namun dalam penelitian yang dikemukakan oleh (Nazli, Samri, dan Nasution 2022)

menunjukkan pengembangan karier tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan celah penelitian, fenomena, dan temuan yang ada di lapangan. Maka, penulis memiliki alasan kuat untuk tertarik melakukan penelitian seberapa besar peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara hubungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ kantor cabang Sidoarjo.

Secara teoretis, harapan dari riset ini dapat memperkuat pemahaman mengenai mekanisme mediasi kepuasan kerja dalam model hubungan faktor-faktor organisasi terhadap kinerja karyawan, khususnya pada konteks industri perbankan yang memiliki dinamika pekerjaan tinggi dan struktur karier yang ketat.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu disiplin ilmu yang memiliki tujuan untuk mengatur dan mengelola individu dalam sebuah organisasi, perusahaan, atau kelembagaan (Mubarok 2021). Manajemen sumber daya manusia memiliki kebermanfaatannya terhadap perusahaan karena produktivitas perusahaan akan meningkat (Marnis and Priyono 2008).

### **Beban Kerja**

Beban kerja ialah jumlah keseluruhan target suatu pekerjaan maupun hasil yang wajib diselesaikan dalam periode waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan tidak direkomendasikan untuk memberikan beban kerja yang berlebih karena akan mengakibatkan menurunkan kepuasan kerja (Maharani and Rini 2024). Indikator untuk variabel ini terdiri dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dalam bekerja, dan target yang diraih (Koesomowidjojo, 2017).

### **Pengembangan Karier**

Pengembangan karier adalah usaha untuk meningkatkan yang dilaksanakan untuk penyesuaian kompetensi individu dengan perencanaan dan manajemen karier (Salabi 2021). Adapun indikator yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2008) yakni pelatihan, promosi jabatan, dan masa kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari sebuah kinerja atau tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan di area pekerjaannya yang secara langsung dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas dari produk yang dihasilkan (Widodo dan Yandi 2022). Adapun indikator yang dikemukakan oleh (Pradan dan Jena 2017) yakni task performance, adaptive performance, dan contextual performance.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari tenaga kerja yang ditunjukkan dengan respon positif dan negatif terhadap atas pencapaian dalam pekerjaannya (Augustine et al. 2022). Salah satu indikator keberhasilan perencanaan sumber daya manusia adalah kualitas kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja (Robbins dan Judge 2009). Indikator dalam variabel ini dikemukakan oleh (Rivai 2009) yakni isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, gaji atau insentif, dan rekan kerja.

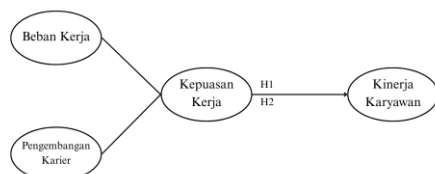
### **Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah tindakan positif yang dilakukan dari seorang karyawan yang dimana tindakan ini mencakup emosi dan tingkah laku dalam pekerjaannya (Saputra 2021). Secara teoritis kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa kondisi kerja sesuai

dengan ekspektasi mereka, sehingga hal ini berdampak terhadap motivasi serta kesiapan mereka dalam meraih target kinerja. Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan menurut (Uma and Swasti 2024) dan (Utomo, Rivai, dan Syahrul 2024). Ini dapat diindikasikan bahwa ketika seorang tenaga kerja memikul beban kerja yang berat maka dapat memperburuk kepuasan kerja dan nantinya akan juga berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan.

### Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perilaku konstruktif yang ditunjukkan oleh tenaga kerja yang dimana tindakan ini mencakup emosi dan tingkah laku dalam pekerjaannya (Saputra 2021). Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan menurut (Sari dan Rahyuda 2022) dan (Ompusunggu et al., 2024). Hal ini dapat diartikan jika pelaksanaan program pengembangan karier di suatu perusahaan terlaksana dengan baik dan tersistematis maka akan memengaruhi kinerja karyawan yang semakin meningkat.



Gambar. 1  
Kerangka Konseptual

H1: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

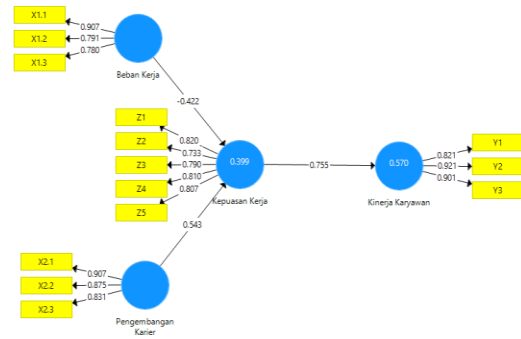
H2: Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

### METODE PENELITIAN

Dalam riset yang dilakukan pada PT XYZ kantor cabang Sidoarjo, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan menjadikan data primer dan sekunder menjadi acuan dalam penelitian. Data primer disebarkan dengan memanfaatkan platform *google form*. Peneliti juga menggunakan data sekunder untuk menguatkan kondisi yang terjadi di lapangan. Kuesioner disebar kepada 43 karyawan di tingkat staf PT XYZ Kantor Cabang Sidoarjo yang nantinya akan dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulannya melalui teknik *non-probability sampling* serta memakai metode pengambilan sampel jenuh. Dalam pengukuran data primer akan menggunakan skala likert 1-5. Dan sebelum dianalisis dilakukan pengujian validitas dan realibilitas melalui syarat pengujian seperti *outer loading*, *Average Variance Extracted (AVE)*, serta *composite reliability* pada model PLS.

Data sekunder digunakan untuk mendukung dan memvalidasi temuan dari data primer, terutama melalui dokumen perusahaan seperti laporan evaluasi kinerja, laporan beban kerja, dan data promosi karyawan setiap tahunnya. Data sekunder ini memberikan gambaran objek mengenai kondisi lapangan secara riil sehingga dapat memperkuat interpretasi hasil kuesioner. Kemudian data yang telah dikumpulkan akan diuji menggunakan metode Partial Least Square dengan mengoperasikan perangkat lunak yakni SmartPLS 3.0.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**



**Gambar. 2**  
**Gambar Uji Model SEM-PLS**

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* menggunakan SEM-PLS, seluruh indikator pada model terlihat berwarna biru, yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *outer loading* di atas batas minimum yang telah distandarisasi. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator tersebut valid dan sesuai dengan konstruk yang diukur. Setelah memastikan hasil visual pada model, peneliti kemudian menyajikan tabel *outer loading* untuk melihat nilai *factor loading* secara lebih rinci. Penyajian tabel ini bertujuan untuk memeriksa tingkat kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel latennya sehingga dapat dipastikan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria layakakan model pengukuran.

**Tabel 1. Outer Loadings**

| Indikator | Variabel    |                     |                  |                |
|-----------|-------------|---------------------|------------------|----------------|
|           | Beban Kerja | Pengembangan Karier | Kinerja Karyawan | Kepuasan Kerja |
| X1.1      | 0.907       |                     |                  |                |
| X1.2      | 0.791       |                     |                  |                |
| X1.3      | 0.780       |                     |                  |                |
| X2.1      |             | 0.907               |                  |                |
| X2.2      |             | 0.875               |                  |                |
| X2.3      |             | 0.831               |                  |                |
| Y1        |             |                     | 0.821            |                |
| Y2        |             |                     | 0.921            |                |
| Y3        |             |                     | 0.901            |                |
| Z1        |             |                     |                  | 0.820          |
| Z2        |             |                     |                  | 0.733          |
| Z3        |             |                     |                  | 0.790          |
| Z4        |             |                     |                  | 0.810          |
| Z5        |             |                     |                  | 0.807          |

Mengacu pada hasil analisis *outer model*, ada beberapa di setiap variabel

memiliki bobot nilai *factor loading* paling tinggi yang dimana memiliki pengaruh kuat terhadap konstruksinya. Pada variabel X1 yakni Beban Kerja nilai *factor loading* paling tinggi berada di “kondisi pekerjaan” dengan nilai 0.907. Hal ini dapat diartikan bahwa kondisi pekerjaan memiliki pengaruh kuat dibanding indikator lain. Kondisi pekerjaan akan mengetahui sejauh mana karyawan memahami terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Jika karyawan tidak memahami tugas dan tanggung jawabnya akan mengalami kesulitan sehingga beban kerja akan naik.

Untuk variabel X2 yakni Pengembangan Karier, *factor loading* tertinggi terletak pada indikator “pelatihan” dengan nilai 0.907. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan komponen paling strategis dalam pengembangan karier. Melalui pelatihan, karyawan memiliki modal untuk berkembang, maju, dan mampu menyelesaikan permasalahan di lapangan melalui program pelatihan.

Untuk variabel Y yakni Kinerja Karyawan, *factor loading* tertinggi terletak pada indikator “adaptive performance” yang memiliki nilai 0.921. Kondisi ini dapat diartikan bahwa kemampuan dalam adaptasi memiliki pengaruh paling kuat untuk memengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan memiliki adaptasi yang semakin baik maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.

Bagi yang terakhir adalah variabel Z yakni Kepuasan Kerja, *factor loading* tertinggi terletak pada indikator “isi pekerjaan” yang memiliki nilai 0.820. kondisi ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh karyawan yang merasa tertarik dan tertantang terhadap pekerjaan yang dihadapi. Ketika karyawan mendapatkan pekerjaan yang dirasa menarik bagi mereka, mereka akan memberikan rasa tanggung

jawab, keterlibatan diri, dan memberikan pengalaman baru.

Tabel 2. R-Square

|                      | R-Square |
|----------------------|----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.570    |
| Kepuasan Kerja (Z)   | 0.399    |

Untuk nilai *R Square* dari variabel kinerja karyawan mendapat angka sebesar 0.570 yang dipengaruhi oleh variabel independen dan variabel intervening sebesar 57%, untuk sisa sebesar 43% yang hal ini dijelaskan diluar penelitian ini. Bagi variabel kepuasan kerja mendapat angka sebesar 0.399 yang dapat diindikasikan bahwa 40% dipengaruhi dari variabel independen dan variabel intervening dan sisanya justru dipengaruhi dari luar variabel penelitian ini yang memberikan pengaruh sebesar 60%.

Tabel 3. Path Coefficients Indirect Effect

|   | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STD DEV) | T Statistics ( O/STD DEV ) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|------------------------------|----------------------------|----------|
| Beban Kerja→Kepuasan Kerja→Kinerja Karyawan | -0,318              | -0,369          | 0,126                        | 0,250                      | 0,012    |
| Beban Kerja→Kepuasan Kerja→Kinerja Karyawan | 0,410               | 0,443           | 0,084                        | 4,884                      | 0,000    |

H1 = Mengacu pada pengujian hipotesis, membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai *original sample* yang menunjukkan angka negatif, *T Statistics* di atas dari angka 1,96, dan *P Value* di bawah dari angka 0.05.

H2 = Mengacu pada pengujian hipotesis, membuktikan bahwa Pengembangan Karier

berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang diinterveningkan oleh Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai *original sample* yang menunjukkan angka positif, *T Statistics* di atas dari angka 1,96, dan *P Value* di bawah dari angka 0.05.

### Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Dalam riset yang telah dilakukan ini menghasilkan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang telah dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z). Semakin tinggi tingkat suatu beban kerja justru akan menurunkan kepuasan kerja karyawan dan juga akan menurunkan kinerja karyawan. Kondisi ini didukung melalui Teori *Job Demands-Resources* yang dicetuskan oleh (Bakker dan Demerouti 2017) dimana memaparkan jika tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang mendukung akan menurunkan kepuasan kerja dan berdampak juga kepada kinerja karyawan. Hasil ini mempertegas dengan temuan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Utomo et al., 2024) dan (Uma and Swasti 2024). Oleh karena itu perusahaan harus memahami dengan kondisi lapangannya terhadap target pekerjaan yang telah direncanakan. Perlunya pendistribusian tugas agar pekerja tidak kelelahan ketika mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab.

### Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan jika kepuasan kerja berhasil memediasi secara positif hubungan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan memberikan fasilitas pelatihan yang memadai kepada karyawannya akan berdampak terhadap peningkatan keterampilan dan pengetahuan

mereka. Teori dua faktor Herzber menjadi teori yang mendukung terjadinya fenomena ini menempatkan pengembangan karier sebagai faktor motivasi yang memengaruhi kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja. Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari dan Rahyuda 2022) dan (Efendi and Fiton 2022). Efektivitas pengembangan karier dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja.

### KESIMPULAN / CONCLUSSION

Dalam studi ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ kantor cabang Sidoarjo dengan status berpengaruh negatif dan signifikan. Selanjutnya, kepuasan kerja sukses memediasi antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT XYZ kantor cabang Sidoarjo dengan status berpengaruh positif dan signifikan.

Sebagai saran praktis, perusahaan harus mendistribusikan beban kerja agar tidak membuat karyawan kelelahan. Perusahaan juga disarankan untuk memberikan pelatihan relevan terhadap isi pekerjaan di setiap karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kompetensinya, rasa tertantang, dan pengalaman kerja karyawan.

Secara akademik, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat pemahaman mengenai peran kepuasan kerja sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan antara faktor organisasi (beban kerja dan pengembangan karier) dan kinerja karyawan, khususnya pada konteks industri perbankan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni jumlah sampel yang terbilang kecil dan terbatas pada karyawan tingkat staf dan hanya dilakukan pada satu kantor cabang sehingga generalisasi temuan masih terbatas. Untuk

penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat memperluas cakupan sampel, membandingkan beberapa kantor cabang, dan menambahkan variabel seperti *organizational citizenship behaviour*, budaya organisasi, dan komunikasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amrin, A., Amrin, A., & Darwis, D. (2022). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Makassar. *PAKKAPPALA: Jurnal Ilmiah Kemaritiman*, 1(1), 583–592. <https://ejurnal.polimarim.online/index.php/pakkappala/article/view/15>
- Augustine, Annisa Kharenina, Alda Clarissa Sunaryo, Yohanes Firmansyah, Fakultas Psikologi, and Universitas Tarumanagara. 2022. “No Title” 2 (1): 147–56.
- Ayomi, G. R. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Vouk Hotel Suites Penang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(24), 338–343.
- Dilla, Andi Saputri, Anggita Ramadhani, Putri Tahir, Rati Febrianingsih, and Tri Sulastri. 2023. “Pengukuran Beban Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent ( FTE ) Pada Department Information Technology & Development System PT . Bosowa Berlian Motor” 2 (6): 988–92.
- Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di fraksi PKB DPR RI. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1304–1323. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2529>
- Jannah, N., Wahyono, T., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Komitmen

- Organisasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(September), 191–202. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/21451/12032>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Maharani, F. J., & Rini, H. P. (2024). Pengaruh Workload dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 10506–10512. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i9.5582>
- Manajemen, J., Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 311–320. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/46851>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Marzuki, A., Ahmadi, S., & Fakhrudin, D. (2022). Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1364. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.704>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nazli, P., Samri, Y., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 2083–2092. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/search/authors/view?firstName=Yenni&middleName=SamriJuliati&lastName=Nasution&affiliation=UIN Sumatera Utara&country=ID>
- Ompusunggu, M. Z., Prawabani, B., & Dewi, R. S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(3), 789–800. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Onsardi, O., & Riastami, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 4(2), 96–105. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v4i2.173>
- Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122–135. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i2.2448>
- Salabi, Agus Salim. 2021. “Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hampanan Perak Deli Serdang” 2 (1): 1–16.

- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Saputra, A. A. (2021). The Effect of Compensation, Work Environment and Workload on Employee Job Satisfaction. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(2), 423–432. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.921>
- Widodo, Djoko Setyo, and Andri Yandi. 2022. “Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi Dan Motivasi , ( Literature Review MSDM )” 1 (1): 1–14.
- Wirawan, Setia Teguh, Harries Madiistriyatno, Kemal Taufik, Program Pascasarjana, Fakultas Manajemen, Dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa, et al. 2025. “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS PADA PT . ADMIRAL LINES JAKARTA )” 13 (2): 347–59.
- Yusup, Amelia Yuniar; Saragih, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. POS INDONESIA (PERSERO) Bandung. *JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA)*, 4(1), 208–215. [http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1490064&val=12596&title=ANALISIS KOMPARATIF PENGUKURAN KINERJA ENTITAS SYARIAH DENGAN BALANCE SCORECARD DAN MASLAHAH SCORECARD](http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1490064&val=12596&title=ANALISIS%20KOMPARATIF%20PENGUKURAN%20KINERJA%20ENTITAS%20SYARIAH%20DENGAN%20BALANCE%20SCORECARD%20DAN%20MASLAHAH%20SCORECARD)