

**PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR,  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI  
PT. HOP LUN INDONESIA.**

Oleh

**Basyarotun Aziizah**

**NPM : 17.5100.44**

Dosen pembimbing

**Nunuk supraptini, SE, MM**

**NIDN : 06-140866-01**

**Nurmiyanti, SE.MM**

**NIDN : 06-030373-01**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS DARUL ULUM  
ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI

( UNDARIS ) 2023

**ABSTRAK**

kepuasan kerja sangat di butuhkan oleh perusahaan karena karyawan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan, karena jika karyawan dalam bekerja mersa kurang nyaman, kurang di hargai, maka secara otimatis karyawan tidak dapat fokus dan kosentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Pada penelitian ini kepuasan kerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi yang di berikan perusahaan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan penelitian penelitian eksplanatory dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini di lakukan di PT. Hop Lun Indonesia yang berjumlah 240 dengan sampel 150 responden. Analisi data yang digunakan adlah analisi korelasi sederhana dan berganda, regresi sederhana dan berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh beban kerja (x1) terhadap kepuasan kerja secara parsial dengan adanya nilai signifikan sebesar (-0,059) serta nilai t hitung (-1,815) < ttabel (-1.976) hal ini menunjukan adanya pengaruh negatif dan signifikan variabel beban kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia. Variabel pengembangan karir (x2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia nilai positif dari signifikan diperoleh dari uji t (parsial) dengan nilai thitung (3,148) ttabel (1,976) dan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) menunjukkan adanya positif signifikan pada variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Hop Lun Indonesia. Variabel (x3) kompensasi juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja di PT. Hop Lun Indonesia secara parsial dengan nilai t hitung (8,318) t tabel (1,976) dan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan semua penelitian di atas nilai uji f hitung (31,254) f tabel (2,67) dan nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja (x1), pengembangan karir (x2) dan kompensasi (x3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (y). Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Beban kerja, Pengembangan karir, Kompensasi dan Kepuasan

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam kemajuan suatu usaha. Ini dikarenakan sumber daya manusia, yaitu memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja semaksimal mungkin, baik kinerja individu ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dan untuk mendapatkan sebuah hasil yang optimal, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno dalam Arafah, 2022)

Berdasarkan penelitian di awal terdapat banyak karyawan yang mengeluh tentang pekerjaan yang mereka jalani dan beban kerja yang terlalu tinggi, membuat karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan mereka, pengembangan karir yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan dan juga kompensasi yang tidak sesuai.

Sehingga dalam penelitian ini akan melakukan penelitian dengan adanya pengaruh beban kerja, pengembangan karir, kompensasi terhadap kepuasan kerja.

## **A. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepuasan kerja**

Menurut Edy Sutrisno dalam Arfah (2022) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

### **Beban kerja**

Berdasarkan Tarwaka dalam Haryati (2011) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar dalam Rahman (2019), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi dalam Dikriansyah (2018), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

### **Pengembangan karir**

Masram dan Mu'ah dalam Mustiyah (2019) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara dalam Rahman (2019), pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan oleh bagian SDM untuk merencanakan dan membantu para karyawan dalam merencanakan dan membantu para karyawan dalam merancang karir di masa depan sehingga karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal.

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan dalam Akhwanul (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Handoko dalam Endarwita (2019) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan Menurut Marwansyah dalam Mahendrawan (2015) kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non- financial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori, yaitu untuk mengetahui lebih mendalam tentang suatu masalah tertentu. dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variable terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel beban kerja (X1), pengembangan karir (X2), kompensasi (X3), dan kepuasan kerja(Y) di PT Hop Lun Indonesia.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu dengan mengambil jumlah keseluruhan dari jumlah karyawan PT.Hop Lun Indonesia, sebanyak 150 karyawan.

Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini dengan quesioner dan dokumentasi.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif uji instrument ( validitas dan reliabilitas ), uji statistik ( uji korelasi sederhana dan berganda, uji regresi sederhana dan berganda, uji determinasi, uji f dan uji t ).

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini metode yang di gunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Berdasarkan pengumpulan data yang di lakukan oleh penulis pada objek penelitian melalui quesioner dan observasi di ketahui tentang pengaruh beban kerja, pengembangan karir, kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berikut ini adalah hasil penelitian pengaruh beban kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT.Hop Lun Indonesia.

### **a. Analisis data**

#### **Korelasi sederhana**

Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja (X1) dengan kepuasan kerja (Y), hubungan antara pengembangan karir (X2) dengan kepuasan kerja (Y) dan hubungan antara kompensasi (X3) dengan kepuasan kerja kerja (Y).

### Correlations

		BEBAN KERJA	PENGEMBAN GAN KARIR	KOMEPNAS I	KEPUASA N KERJA
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	,105	,068	<b>-,059</b>
	Sig. (2-tailed)		,202	,408	,475
	N	150	150	150	150
PENGEMB ANGAN KARIR	Pearson Correlation	,105	1	,202*	<b>,307**</b>
	Sig. (2-tailed)	,202		,013	,000
	N	150	150	150	150
KOMEPN SASI	Pearson Correlation	,068	,202*	1	<b>,583**</b>
	Sig. (2-tailed)	,408	,013		,000
	N	150	150	150	150
KEPUASA N KERJA	Pearson Correlation	-,059	,307**	,583**	1
	Sig. (2-tailed)	,475	,000	,000	
	N	150	150	150	150

Sumber output spss 23

1. variabel beban kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif nilai korelasi sebesar -0.059 Sehingga nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi 'sangat rendah' antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif nilai korelasi sebesar 0,307. Sehingga nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi 'sangat rendah' antara variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja.
3. Hasil pengujian variabel kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif nilai korelasi 0,0583. Sehingga nilai hubungan tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi 'sedang' antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

#### Korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,625<sup>a</sup></b>	,391	,379	2,153

diatas di peroleh perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0,625 yang artinya bahwa variabel beban kerja, pengembangan karir, dan kompensasi memiliki hubungan korelasi yang "sedang" terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Regresi sederhana**

**Tabel 4.3**

**Hasil regresi sederhana ( X1) terhadap ( Y )**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>23,317</b>	3,122		7,467	,000
BEBAN KERJA	<b>-,099</b>	,138	-,059	-,716	,475

$$Y = 23,317 - 0,099 + e$$

Dari persamaan diatas terlihat bahwa nilai constant kepuasan kerja (Y) bernilai positif 23,317 dan nilai beban kerja (X1) negatif . Sehingga dapat di jelaskan bahwa jika beban kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kepuasan kerja sama dengan nilai konstan yaitu 23,317. Hal tersebut berarti meskipun beban kerja tidak ada kepuasan kerja karyawan tetap ada dan bernilai sama dengan konstan atau Jika beban kerja terjadi kenaikan satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar -0,099 satu satuan.

**Tabel 4.4**

**Hasil Regresi Sederhana (X2) terhadap (Y)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>10,381</b>	2,738		3,791	,000
PENGEMBANGAN KARIR	<b>,476</b>	,121	,307	3,922	,000

$$Y = 10,381 + 0,476 + e$$

Dapat dilihat dari persamaan diatas bahwa nilai constan kepuasan kerja (Y) bernilai positif sebesar 10,381 dan nilai pengembangan karir (X2) positif sebesar 0,476 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika pengembangan karir sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kepuasan kerja sebesar 10,381 atau jika pengembangan karir semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar satu satuan maka kepuasana kerja meningkat sebesar 0,476 satuan.

**Tabel 4.5**  
**Hasil regresi sederhana (X3) terhadap (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>9,955</b>	1,288		7,730	,000
	KOMEPNASAS I	<b>,549</b>	,063	,583	8,731	,000

*Sumber Output spss 2023*

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai constanta kepuasan kerja (Y) bernilai positif sebesar 9,955 dan nilai Kompensasi (X3) positif 0,549 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika Kompensasi sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kepuasan kerja sudah ada sebesar 9,955 atau jika Kompensasi naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,549.

#### **Regresi berganda**

digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono,2016).

**Tabel 4.6**  
**Hasil Regresi Berganda Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>7,806</b>	3,247		2,404	,017
	BEBAN KERJA	<b>-,199</b>	,110	-,118	-1,815	,072
	PENGEMBANGAN KARIR	<b>,324</b>	,103	,208	3,148	,002
	KOMEPNASASI	<b>,517</b>	,062	,549	8,318	,000

*sumber output 2023*

$$Y = 7,806 - 0,199 + 0,324 + 0,517 + e$$

1. Nilai koefisien regresi berganda untuk variabel beban kerja (X1) sebesar -0,199 dan nilai sig Sebesar 0,072. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lain bernilai tetap dan variabel beban kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0,072 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan

kerja. Artinya jika beban kerja semakin tinggi maka kepuasan kerja semakin rendah.

2. Nilai koefisien regresi berganda untuk variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,324 dan nilai sig sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lain bernilai tetap dan variabel pengembangan karir (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,324 Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan karir dan kepuasan kerja . Artinya jika pengembangan karir meningkat maka kepuasan kerja semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi berganda untuk variabel kompensasi (X3) sebesar 0,517 dengan nilai sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lain bernilai tetap dan variabel kompensasi (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,517 Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. artinya jika kompensasi semakin tinggi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat satu satuan.
4. Jika variabel beban kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kompensasi (X3), bernilai nol maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai sama dengan kosntan sebesar 7,806 (positif). Hal tersebut berarti meskipun beban kerja, pengembangan karir, kompensasi tidak ada atau nol kepuasan kerja karyawan akan tetap sebesar nilai konstan.

#### **Koefisiensi Determinasi (Adjusted R Square )**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya.

**Tabel 4.7**

#### **Hasil Nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 <sup>a</sup>	,391	<b>,379</b>	2,153

*Sumber outpu spss 23*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan besar nilai determinasi ( Ajd R<sup>2</sup> ) sebesar 0,379 nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas ( beban kerja, pengembangan karir, dan kompensasi) mampu menjelaskan variabel terikatnya (kepuasan kerja) sebesar 37,9% di mana sisanya 63,1% disebabkan oleh faktor lain di luar penelitian

### Uji *t* ( uji partial)

Uji *t* ini untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu tabel variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

**Tabel 4.8**  
**Hasil uji statiktis t**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,806	3,247		<b>2,404</b>	,017
BEBAN KERJA	-,199	,110	-,118	<b>-1,815</b>	,072
PENGEMBANGAN KARIR	,324	,103	,208	<b>3,148</b>	,002
KOMEPNASASI	,517	,062	,549	<b>8,318</b>	,000

*Sumber output spss 23*

1. beban kerja (X1) memiliki nilai *t* hitung sebesar ( -1,815 ) > *t* tabel sebesar ( 1,976 ) dan nilai signifikan 0,072 > 0,05 yang berarti *H*<sub>0</sub> di tolak dan *H*<sub>1</sub> di terima. Maka dapat disimpulkan bahwa (*H*<sub>1</sub>) beban kerja diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Hop Lun Indonesia atau beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. pengembangan karir (X2) memiliki nilai *t* hitung sebesar (3,148) yang lebih > dari *t* tabel sebesar 1,976. Dari hasil tersebut *t* hitung (3,148) > *t* tabel (1,976) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan atau dapat dikatakan hipotesis kedua (*H*<sub>2</sub>) dalam penelitian ini *H*<sub>2</sub> diterima dan (*H*<sub>0</sub>) ditolak
3. kompensasi(X3) memiliki nilai *t* hitung sebesar 8,318 yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,976. Dari hasil tersebut *t* hitung (8,318) > *t* tabel (1,976) dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (*H*<sub>3</sub>) dalam penelitian ini ( *H*<sub>3</sub> ) diterima dan ( *H*<sub>0</sub> ) ditolak.

### Uji *F* simultan

Uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis keempat (*H*<sub>4</sub>) yang menyatakan ada pengaruh beban kerja , pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Hop Lun Indonesia.

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji statistik F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434,811	3	144,937	<b>31,254</b>	,000 <sup>b</sup>
	Residual	677,063	146	4,637		
	Total	1111,873	149			

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 25,164 yang lebih besar dari pada F tabel yaitu sebesar 2,67 (tabel distribusi F). Dari hasil tersebut F hitung (31,254) > F tabel (2,67) dengan nilai signifikansi (p) 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel (X1) beban kerja, (X2) pengembangan karir dan (X3) kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat di simpulkan yaitu sebagai berikut;

1. Beban kerja, Pengembangan karir dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Hop Lun Indonesia.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Hop Lun Indonesia.
3. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hop Lun Indonesia
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.Hop Lun Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhwanul Akmal, & Ihda Tamini. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. Bis-A*, 9(02), 1–11.
- Arfah Rahmayanti, M. (2022). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan*. 3(6), 555–566.
- Cici Astrika. (2017). *JOM Fekon,. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Johan Sentosa Bangkinang Oleh*, 4(1), 294–308.
- Dikriansyah, F. (2018). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas MuhammadiyahJember. Biomass Chem Eng*, 3(2), 1–16.
- Dwi Nugroho, Agus, and Kunartinah Kunartinah. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 19.2 (2012).
- Endarwita, E., & Herlina, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM SPSS24. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariyati, M. (2011). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*. Universitas Sebelas Maret. <https://core.ac.uk/download/files/478/16506943.pdf>
- Mustiyah, N. I. V. M. H. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Nurul. Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699
- Muhlis, Muhlis. "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suzuki Finance Indonesia Palu." *Katalogis* 4.10 (2016)
- Mahendrawan, G. (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.

- Mahendrawan, G. (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja*. Novita Sari. (2015).
- Nofitasari, Dianipurwa. *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kimia Farma Diagnostik Kota Bandung*. Diss. UNPAS, 2015.
- Purnawati, P., Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). *Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja*. *Widya Manajemen*, 3(1), 57–69.
- Rahman, M. (2019). *Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(January), 33–42.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 53–59.
- Ramenusa, O., & Kedale, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Samudera Puranabile Abadi Bitung*. *Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia*, 4(1), 41–51.
- Sholikhah, Marisa Andriani, & Hania Aminah. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia*. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 106–129.
- Sinaga, H. H. U., & Wahyanti, C. T. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta*. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(2), 184. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- sari & Suhdarma, I.,N. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan BRSU Tabanan*. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), 3878-3905.
- Titi Novia Sari. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap Rsud Tenriawaru Di Kabupaten Bone*, 3(March).
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut*. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1088–1097.

- Wibowo, Endro. 2016. *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang)*. Salatiga: STIE AMA Salatiga.
- Wulandari, S., Samsir, S., & Marpaung, R. (2016). *Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di Rsud Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi*. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 954–966.
- Zamrodah, Y. (2016). *jurnal ekonomi*. *Pengaruh Pengembangan Karir Kepemimpinan Lingkungan Kerja Terhadap Employee Engagement*, 15(2), 1–23.