

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT X SURABAYA

Valencia Renita Agrippina<sup>1</sup>, Sulastris Irbayuni<sup>2</sup>  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur<sup>1,2</sup>  
valenciarenita8@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 87 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS melalui pengujian outer model dan inner model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,075 dan nilai *p-value* sebesar 0,031 (<0,05). Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,798 dan nilai *p-value* sebesar 0,000 (<0,05). Nilai R-Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa beban kerja dan pengembangan karir mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penerapan sistem pengembangan karir yang adil, transparan, dan berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan pengembangan karir menjadi variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan beban kerja.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan, Pengembangan Karir

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of workload and career development on employee job satisfaction at PT X Surabaya. The research method used was a quantitative survey approach. The sample size was 87 respondents, determined using a saturated sampling technique. Data collection was conducted through a Likert-scale questionnaire, while data analysis used Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with the help of the SmartPLS application through outer and inner model testing. The results showed that workload had a negative and significant effect on employee job satisfaction, with a path coefficient of -0.075 and a *p-value* of 0.031 (<0.05). Career development had a positive and significant effect on employee job satisfaction, with a path coefficient of 0.798 and a *p-value* of 0.000 (<0.05). The R-Square value of 0.616 indicates that workload and career development can explain 61.6% of the variation in employee job satisfaction, while the remaining 38.4% is influenced by other factors outside the study. The conclusion of this study indicates that proportional workload management and the implementation of a fair, transparent, and sustainable career development system play a significant role in increasing employee job satisfaction, with career development being the variable with a more dominant influence than workload.*

**Keywords:** Workload, Job Satisfaction, Employees, Career Development

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset strategis bagi organisasi dalam menjalankan aktivitas operasional serta mencapai tujuan jangka panjang. Efektivitas pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek, di antaranya beban kerja dan pengembangan

karir, yang berperan penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan erat dengan kinerja, tingkat retensi, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Asbara dan Ridwan (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah seluruh potensi yang dimiliki perusahaan sebagai aset utama untuk mencapai tujuan organisasi, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya.

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, dituntut untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. SDM dipandang sebagai aset utama yang memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan organisasi serta dalam mempertahankan daya saing di tengah persaingan yang semakin ketat (Ananda & Suliantoro, 2022). Kinerja dan kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT X sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Namun demikian, tingginya beban kerja yang dihadapi karyawan serta keterbatasan dalam pengembangan karir masih menjadi permasalahan yang berpotensi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Kondisi tersebut perlu mendapat perhatian serius dari manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Berikut merupakan indeks kepuasan kerja karyawan X Surabaya.

Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang positif dan saling mendukung antara karyawan dan perusahaan. Kepuasan kerja juga menjadi indikator penting yang menunjukkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi oleh kondisi dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan (Widnyasari, 2023). Kepuasan kerja berhubungan dengan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2022). Kepuasan kerja erat kaitannya dengan beberapa faktor seperti hubungan relasi antar pegawai, relasi dengan atasan, relasi dengan bawahan, beban dan standar pekerjaan yang diberikan hingga peraturan Perusahaan yang berlaku. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu beban kerja.

Penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yaitu penelitian oleh Rohamadul Aisy, Dewi Susita, Agung wahyu Handaru yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” penelitian ini menekankan bahwa kesempatan pengembangan karir dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Hijrian dan Musoli dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Kantor Pos Besar Yogyakarta)” Penelitian ini lebih menekankan kondisi lingkungan kerja seperti kenyamanan, hubungan kerja, dan fasilitas kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Di lingkungan PT X Surabaya, masih terdapat permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pembagian beban kerja yang belum sepenuhnya seimbang antar karyawan. Sebagian karyawan harus menangani pekerjaan dengan 5 intensitas serta tanggung jawab yang tinggi, sementara karyawan lainnya memiliki beban kerja yang relatif lebih ringan. Ketidakseimbangan beban kerja tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, serta dapat menurunkan motivasi karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yaitu penelitian oleh Hijrian dan Musoli yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Kantor Pos Besar Yogyakarta)” bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. PT X Surabaya masih terdapat permasalahan terkait sistem pengembangan karir karyawan. Penentuan jenjang karir cenderung dilakukan melalui sistem rekomendasi dari atasan langsung, bukan melalui mekanisme yang terbuka dan transparan. Dari survei kepuasan kerja PT X Surabaya bahwa

karyawan belum merasakan tingkat kepuasan yang optimal terhadap peluang pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain terbatasnya kesempatan promosi akibat struktur organisasi yang relatif stagnan atau adanya pembatasan pembukaan posisi baru. Selain itu, keterbatasan program pelatihan dan pengembangan karir, seperti training, workshop, pendidikan dan pelatihan (diklat), serta sertifikasi, turut menghambat peningkatan kompetensi karyawan. Persaingan internal yang tidak sehat serta sistem penilaian promosi yang dianggap kurang transparan dan tidak adil juga berpotensi memperburuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam praktiknya, promosi atau kenaikan jabatan lebih banyak dipengaruhi oleh penilaian subjektif pimpinan serta kedekatan interpersonal antara atasan dan bawahan, dibandingkan dengan proses seleksi terbuka yang didasarkan pada prestasi, kompetensi, dan kualifikasi karyawan. Agar setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam kerja sama tim, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memperkuat rasa loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang positif dan saling mendukung antara karyawan dan perusahaan. Kepuasan kerja juga menjadi indikator penting yang menunjukkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi oleh kondisi dan lingkungan kerja.

Jurnal dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” oleh Yasozanolo Gaho mengungkapkan bahwa pengembangan karir dipandang sebagai upaya individu dan organisasi dalam meningkatkan potensi, keterampilan, serta kemajuan karir pegawai, sedangkan jurnal “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan” oleh Nora Yolinda dan Doni Marlius menyatakan bahwa Pengembangan karir dilihat sebagai proses peningkatan kemampuan dan kesempatan pegawai untuk naik jabatan dalam organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang serta urgensi diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Surabaya”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT X Surabaya. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel melalui data berupa angka yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan pengembangan karir (X2), serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 87 karyawan PT X Surabaya. Penggunaan sampel jenuh dilakukan karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif terbatas sehingga seluruh karyawan memiliki kesempatan untuk menjadi responden agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

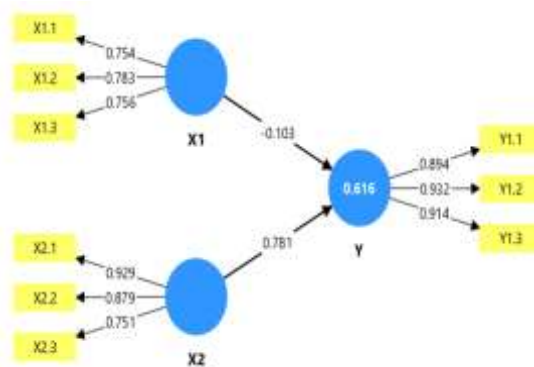
Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala pengukuran ordinal dengan metode skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat persepsi, pendapat, dan penilaian responden terhadap setiap indikator variabel penelitian. Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu indikator beban kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Variabel beban kerja (X1) dalam penelitian

ini mengukur persepsi karyawan mengenai jumlah pekerjaan, tuntutan pekerjaan, waktu penyelesaian tugas, serta tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan. Variabel pengembangan karir (X2) mengukur persepsi karyawan terhadap kesempatan pengembangan kemampuan, peluang promosi, dukungan organisasi, serta kejelasan jalur karir yang diberikan perusahaan. Sementara itu, variabel kepuasan kerja (Y) mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, serta kesesuaian antara harapan dan kondisi pekerjaan yang diterima.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Metode SEM-PLS digunakan untuk menganalisis hubungan struktural antarvariabel serta menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dilakukan melalui dua tahapan, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Pengujian outer model dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melalui pengujian nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), dan Composite Reliability. Selanjutnya, pengujian inner model dilakukan untuk mengetahui hubungan antarvariabel melalui nilai R-Square dan pengujian hipotesis berdasarkan nilai koefisien jalur (path coefficient), nilai t-statistic, dan p-value. Melalui metode penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT X Surabaya, baik secara parsial maupun simultan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan model pengukuran secara reflektif yang terdiri dari pengukuran *Outer Loadings*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted* (AVE). Model Path yang menggambarkan alur penelitian ini terdapat dalam model pengukuran (Gambar 1).



**Gambar 1.** Diagram Jalur Hasil Output PLS

**Tabel 1.**  
**Outer Loadings**

| Indikator Beban Kerja (X1) Pengembangan Karir (X2) Kepuasan Kerja (Y) |       |
|-----------------------------------------------------------------------|-------|
| X1.1                                                                  | 0,754 |
| X1.2                                                                  | 0,783 |
| X1.3                                                                  | 0,756 |
| X2.1                                                                  | 0,929 |
| X2.2                                                                  | 0,879 |

| Indikator | Beban Kerja (X1) | Pengembangan Karir (X2) | Kepuasan Kerja (Y) |
|-----------|------------------|-------------------------|--------------------|
| X2.3      |                  | 0,751                   |                    |
| Y1.1      |                  |                         | 0,894              |
| Y1.2      |                  |                         | 0,932              |
| Y1.3      |                  |                         | 0,914              |

Tabel outer loadings di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel beban kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan kepuasan kerja (Y) menunjukkan factor loadings lebih besar dari 0,70 dan atau signifikan, oleh karena itu hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi convergen validity atau validitas yang baik.

**Tabel 2.**  
**Composite Reliability**

| Variabel                | Composite Reliability |
|-------------------------|-----------------------|
| Beban Kerja (X1)        | 0.808                 |
| Pengembangan Karir (X2) | 0.891                 |
| Kepuasan Kerja (Y)      | 0.938                 |

Nilai composite reliability digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk, apabila nilai composite reliability diatas 0,70 maka konstruk reliabel dan indikator dikatakan konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian dari *composite reliability* dapat dilihat bahwa variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0.808, variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0.891 dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.938. Ketiga variabel memiliki nilai *composite reliability* diatas 0,70 maka dapat dikatakan seluruh variabel adalah reliabel.

**Tabel 3.**  
**Average Variance Extracted (AVE)**

| Variabel                | Average Variance Extracted (AVE) |
|-------------------------|----------------------------------|
| Beban Kerja (X1)        | 0.584                            |
| Pengembangan Karir (X2) | 0.733                            |
| Kepuasan Kerja (Y)      | 0.835                            |

*Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan besarnya varian indikator yang bisa dijelaskan oleh variabel latennya. Validitas konvergen yang baik jika nilai AVE di atas 0,5 yang memiliki arti bahwa variabel laten dapat menjelaskan lebih dari 50% varian indikator-indikatornya. Pengujian AVE memiliki hasil untuk Beban Kerja (X1) sebesar 0.584, variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0.733 dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.835. Ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai diatas 0,5 maka dalam penelitian ini secara variabel dikatakan memiliki validitas yang baik.

**Tabel 4.**  
**R-Square**

| Variabel                | R-Square |
|-------------------------|----------|
| Beban Kerja (X1)        |          |
| Pengembangan Karir (X2) |          |
| Kepuasan Kerja (Y)      | 0.616    |

Nilai dari  $R^2 = 0,616$  yang dapat diterangkan bahwa model mampu menjelaskan fenomena dari Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas yakni Beban Kerja dan Pengembangan Karir sebesar 61,6%. Sisanya sebesar 38,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini selain dari variabel Beban Kerja dan Pengembangan Karir.

**Tabel 5.**  
**Uji Hipotesis**

| Variabel                                    | Original Sample | T Statistics | P Values |
|---------------------------------------------|-----------------|--------------|----------|
| Beban Kerja (X1)→ Kepuasan Kerja (Y)        | -0.075          | 1.054        | 0.031    |
| Pengembangan Karir (X2)→ Kepuasan Kerja (Y) | 0.798           | 15.019       | 0.000    |

Hipotesis 1 : Hipotesis 1 (H1): Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT X Surabaya dinyatakan diterima dengan path coefficients -0,075, dan nilai P-Value  $0.031 < 0,05$ , dengan hasil signifikan (Negatif).

Hipotesis 2 : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT X Surabaya dinyatakan diterima dengan path coefficients 0,798, dan nilai P-Value  $0.000 < 0,05$ , dengan hasil (Positif).

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT X Surabaya, sehingga hipotesis mengenai beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. penelitian menunjukkan bahwa Koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin menurun. Sebaliknya, apabila beban kerja berada pada tingkat yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan, maka kepuasan kerja cenderung meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori beban kerja menurut Prastiwi et al. (2022), beban kerja merupakan akumulasi aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Apabila volume dan kompleksitas pekerjaan melebihi kemampuan individu, maka hal tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja dan berpotensi menurunkan performa.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT X Surabaya, sehingga hipotesis mengenai pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa program pengembangan karir menjadi faktor penting dalam meningkatkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pengembangan karir yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2011), yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan organisasi untuk membantu pegawai merencanakan dan mengembangkan masa depannya dalam organisasi. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui promosi jabatan, pelatihan, pembinaan, serta dukungan atasan terhadap kemajuan karir karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus konsisten memberikan kesempatan pengembangan, promosi, serta pembinaan karir agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja tersebut pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja, loyalitas, dan keberlanjutan organisasi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan untuk perkembangan penelitian yang selanjutnya, yaitu lokasi penelitian yang hanya berfokus pada PT X yang berada di kota Surabaya sehingga hasil temuan tidak bisa disamaratakan ke seluruh wilayah yang memiliki perbedaan perilaku konsumen. Jumlah responden yang terbatas 87 karyawan sehingga belum tentu mewakili perilaku seluruh karyawan PT X Surabaya.

## **SIMPULAN**

Bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin menurun karena beban pekerjaan yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan dan mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Sebaliknya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, seperti peluang promosi, pelatihan, peningkatan kompetensi, serta dukungan organisasi terhadap perkembangan karir, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, variabel beban kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, pengembangan karir menjadi variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan beban kerja, sehingga PT X Surabaya perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja secara seimbang serta menerapkan sistem pengembangan karir yang transparan, adil, dan berkelanjutan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ananda, R., & Suliantoro, H. (2022). Pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Asbara, N. W., & Ridwan, M. (2023). Pengaruh sumber daya manusia sebagai aset strategis terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Gaho, Y. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hijrian, & Musoli. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada Kantor Pos Besar Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*.
- Prastiwi, D., et al. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rohadatul, A., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3). <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widnyasari. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi, loyalitas, dan komitmen karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.