

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PINNACLE APPARELS
DEMAK**

***THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, JOB SATISFACTION AND
WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PINNACLE APPARELS
DEMAK***

Yusuf Maulana Sudrajat¹, Lie Liana²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang
yusufmaulanasudrajat@mhs.unisbank.ac.id¹, lieliana@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of career development, job satisfaction and workload on employee performance of PT Pinnacle Apparels Demak. The purposive sampling technique was used to select the sample. The population in this study amounted to 250 employees and the sample used was 109 respondents. Data analysis in this study used respondent descriptions, variable descriptions, validity tests, reliability tests, F tests, coefficient of determination (R²) tests and hypothesis testing. The results showed that career development has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and workload has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Career Development, Job Satisfaction, Workload, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Demak. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 250 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 109 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R²) dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, karena mereka memainkan peran penting dan terlibat secara aktif dalam berbagai operasi yang dilakukan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan karena keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dilihat dari kemampuan manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dapat memberikan bukti hasil kerja yang baik untuk memenuhi tujuan dan kebutuhan perusahaan (Pramaisela & Wahyuati, 2022).

Bernardin and Russel dalam (Aji & Reyzak, 2021) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu pada pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lain pengembangan karir, kepuasan kerja dan beban kerja.

Mondy dalam (Katidjan *et al.*, 2017) mendefinisikan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Penelitian yang dilakukan oleh Balbed & Sintaasih (2019), Suryadani (2016), Sari & Rahyuda (2022), Pramaisela & Wahyuati (2022), Putri & Sentosa (2022), Purwanto *et al.* (2023), Syahputra & Tanjung (2020), Muna & Isnowati (2022), Pramaisela & Wahyuati (2022), Meitisari *et al.* (2018), Utarindasari & Kumala (2023) dan Aji & Reyzak (2021) memperoleh hasil pengembangan karir berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Katidjan *et al.* (2017), Shaputra & Hendriani (2015), Dyah *et al.* (2021) dan Putri & Ratnasari (2019) memperoleh hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suwatno & Priansa dalam (Nurhasanah *et al.*, 2022) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Penelitian ini dilakukan oleh Susanto (2019), Febriyana (2015), Salsabila & Suryawan (2022), Steven & Prasetyo (2020), Hanafi & Yohana (2017), Nurhasanah *et al.* (2022), Surya & Putra (2020), Sahlan *et al.* (2018), Ilahi *et al.* (2017) Pramaisela & Wahyuati (2022), Berliana *et al.* (2018), Ihsani & Wijayanto (2020), Hanafi *et al.* (2018), Widayati *et al.* (2021) dan Eka *et al.* (2020) memperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzuek & Yanuar (2021) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sunarso dalam (Rolos *et al.*, 2018) menjelaskan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Wangi *et al.* (2020), Badrianto *et al.* (2022), Parashakti & Putriawati (2020), Simanjuntak *et al.* (2021), Neksen *et al.* (2021), Yuliantini & Suryatiningsih (2021), Saputra *et al.* (2023), Tanjung *et al.* (2021) dan Hadromi (2024), Handayani *et al.* (2019), Hutabarat *et al.* (2023), Maulana *et al.* (2023) dan Ginting *et al.* (2021) memperoleh hasil bahwa beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Kurniawan & Rizki (2022), Rolos *et al.* (2018), Wiyang *et al.* (2019), Hernawan (2022) dan Pramaisela & Wahyuati (2022) memperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Pinnacle Apparels Demak merupakan perusahaan PMA asal India yang berlokasi di Kawasan Industri Jateng Land Industrial Park Sayung (JIPS), Kabupaten Demak. Hasil produksi PT Pinnacle Apparels berupa pakaian jadi dari tekstil dengan target ekspor utama ke Amerika. PT. Pinnacle Apparels mendirikan operasinya di Indonesia pada tahun 2002 dengan kantor pusat di Jakarta dan unit manufakturnya berada di Kota Semarang dengan alamat Jalan Coaster VIII Kawasan Berikat Lamicitra Nusantara Bl A/15- 15-A. PT. Pinnacle Apparels Demak memproduksi berbagai produk yang terdiri dari casual wanita dan *fashion tops, dresses* dan *casual pria* and formal *shirts*.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Mondy dalam (Katidjan *et al.*, 2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Rivai dalam (Katidjan *et al.*, 2017) menjelaskan dua dimensi dan delapan indikator pengembangan karir, yaitu dimensi manajemen karir dengan indikator kebijakan organisasi, prestasi kerja, tingkat pendidikan, kaderisasi, dimensi perencanaan karir dengan indikator pelatihan, pengalaman kerja, relasi kerja, pengembangan diri.

Kepuasan Kerja

Suwatno & Priansa dalam (Nurhasanah *et al.*, 2022) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Luthans dalam (Nurhasanah *et al.*, 2022) menyebutkan bahwa kepuasan kerja diukur dengan indikator-indikator didasarkan kepada perusahaan sebagai berikut ini: Pekerjaan itu sendiri, hal ini dapat dilihat dari cara karyawan menerima dan menyelesaikan seluruh tugas maupun kegiatan-kegiatan yang harus dikerjakan, dari hasil tersebut dapat dilihat tingkat kepuasan kinerja karyawan, pada bidang pekerjaan yang ditekuni. Gaji, gaji dalam hal ini tentu salah satu dampak yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada umumnya, dengan gaji yang dirasa cukup oleh karyawan maka hal ini akan menimbulkan semangat kerja karyawan yang tinggi pada penyelesaian hasil kerjanya. Promosi, penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan, seperti hal promosi tentu hal ini akan semakin membuat para karyawan untuk semangat dalam bekerja sehingga dampaknya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan kondisi kerja. Supervisi, supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi dalam lingkungan kerja. Hal ini tentu dilakukan agar para karyawan dapat bekerja sesuai dengan arahan yang harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Rekan kerja, dalam sebuah lingkungan kerja, rekan kerja tentu sangat mempengaruhi mengenai hasil kinerja para karyawan, dengan memiliki rekan kerja yang baik maka hal ini dapat memotivasi para rekan kerja yang lain juga, sehingga seluruh kendala atau masalah dalam pekerjaan tersebut dapat

terselesaikan dengan baik. Kondisi kerja, kondisi kerja yang baik tentu hal ini akan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Beban Kerja

Sunarso dalam (Rolos *et al.*, 2018). Menjelaskan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Selanjutnya Robbins dalam (Hernawan, 2022) menyatakan terdapat empat dimensi dan tiga belas indikator beban kerja, yaitu dimensi ketidakteraturan dengan indikator perubahan kerja, peran tidak jelas, perbedaan kebijakan, dan konflik antar pegawai, dimensi tidak menyukai kerja lembur dengan indikator banyaknya pesanan, jatuh tempo pesanan dan bingung, dimensi percepatan pekerjaan dengan dimensi keterbatasan waktu, banyaknya pekerjaan, tuntutan perusahaan, kurangnya pegawai dan banyaknya pesanan, dimensi terlalu banyak tugas dengan indikator pekerjaan berlebihan, keterbatasan waktu dan kurangnya skil pegawai.

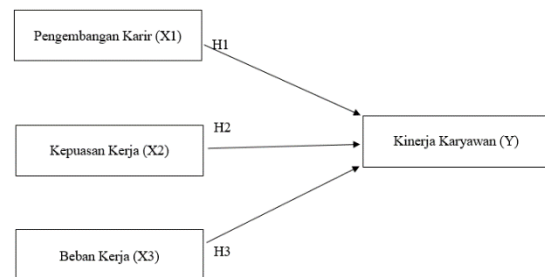
Kinerja Karyawan

Bernardin and Russel dalam (Aji & Reyzak, 2021) mendefinisikan kinerja kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu pada pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut.

Afandi dalam (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021) menyatakan terdapat tiga dimensi dan sembilan indikator, yaitu dimensi hasil kerja dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, dimensi perilaku kerja dengan indikator disiplin kerja,

inisiatif dan ketelitian, dimensi sifat pribadi dengan indikator kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diperoleh kerangka pemikiran seperti berikut:



Gambar 1.1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 250 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 109 responden.

Jenis Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian diperoleh dengan mengisi kuesioner oleh karyawan PT. Pinnacle Apparels Demak mengenai topik pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi Responden

		Total	%
Jenis	Laki-laki	30	27,5
Kelamin	Wanita	79	72,5
Usia	18-25 Tahun	14	12,8
	26-33 Tahun	50	45,9
	34-41 Tahun	23	21,1
	42-50 Tahun	22	20,2
Masa Kerja	1-5 Tahun	51	46,8
	6-10 Tahun	32	29,4
	11-15 Tahun	17	15,6
	>16 Tahun	9	8,3
Tingkat Pendidikan	SMP	9	8,3
	SMA	46	42,2
	S1 Sarjana	54	49,5

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa jenis kelamin responden didominasi oleh wanita sebanyak 79 responden atau 72,5%, dengan usia berkisar 26-33 tahun sebanyak 50 responden atau 45,9%, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 51 responden atau 46,8%, tingkat pendidikan didominasi oleh S1 Sarjana sebanyak 54 responden atau 49,5%.

Tabel 2. Deskripsi Variabel

Indikator	Mean
X1.1 Kebijakan Organisasi	4,34
X1.2 Prestasi Kerja	4,27
X1.3 Tingkat Pendidikan	4,37
X1.4 Kaderisasi	4,25
X1.5 Pelatihan	4,38
X1.6 Pengalaman Kerja	4,40
X1.7 Relasi Kerja	4,37
X1.8 Pengembangan Diri	4,45
X1 Pengembangan Karir	4,35
X2.1 Pekerjaan itu sendiri	4,22
X2.2 Gaji	4,02
X2.3 Promosi	4,09
X2.4 Supervisi	4,22
X2.5 Rekan kerja	4,24

X2.6 Kondisi kerja	4,28
X2 Kepuasan Kerja	4,16
X3.1 Perubahan pekerjaan	4,09
X3.2 Peran tidak jelas	4,02
X3.3 Perbedaan kebijakan	4,03
X3.4 Konflik antar karyawan	4,24
X3.5 Banyaknya pesanan	4,28
X3.6 Jatuh tempo	4,26
X3.7 Bingung	4,19
X3.8 Keterbatasan waktu	4,21
X3.9 Banyaknya pekerjaan	4,29
X3.10 Tuntutan perusahaan	4,29
X3.11 Kurangnya pegawai	4,24
X3.12 Berlebihan	4,28
X3.13 Kurangnya skill pegawai	4,33
X3 Beban Kerja	4,21
Y.1 Kuantitas hasil kerja	4,45
Y.2 Kualitas hasil kerja	4,28
Y.3 Efisiensi dalam melakukan tugas	4,40
Y.4 Disiplin kerja	4,44
Y.5 Inisiatif	4,45
Y.6 Ketelitian	4,39
Y.7 Kepemimpinan	4,12
Y.8 Kejujuran	4,50
Y.9 Kreativitas	4,35
Y Kinerja Karyawan	4,37

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,35 artinya responden setuju terhadap indikator-indikator pengembangan karir. Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,16 artinya responden setuju terhadap indikator-indikator kepuasan kerja. Tanggapan responden terhadap variabel beban kerja menunjukkan nilai rata-rata 4,21 artinya responden setuju terhadap indikator-indikator beban kerja. Tanggapan responden terhadap variabel

kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,37 artinya responden setuju terhadap indikator-indikator kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,836	X1.1	0,748	Valid
		X1.2	0,691	Valid
		X1.3	0,752	Valid
		X1.4	0,590	Valid
		X1.5	0,679	Valid
		X1.6	0,695	Valid
		X1.7	0,577	Valid
		X1.8	0,723	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,762	X2.1	0,698	Valid
		X2.2	0,757	Valid
		X2.3	0,775	Valid
		X2.4	0,795	Valid
		X2.5	0,673	Valid
		X2.6	0,630	Valid
		X3.1	0,678	Valid
		X3.2	0,686	Valid
Beban Kerja (X3)	0,892	X3.3	0,632	Valid
		X3.4	0,625	Valid
		X3.5	0,674	Valid
		X3.6	0,572	Valid
		X3.7	0,669	Valid
		X3.8	0,710	Valid
		X3.9	0,713	Valid
		X3.10	0,691	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	X3.11	0,732	Valid
		X3.12	0,689	Valid
		X3.13	0,669	Valid
		Y1	0,741	Valid
		Y2	0,721	Valid
		Y3	0,741	Valid
		Y4	0,687	Valid
		Y5	0,737	Valid
		Y6	0,674	Valid
Y7	0,501	Valid		
Y8	0,713	Valid		
Y9	0,646	Valid		

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai KMO untuk variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan beban kerja memiliki KMO >0,5 hal ini menunjukkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Semua indikator pada variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka Standar Reliabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,834	>0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,818	>0,7	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,898	>0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,852	>0,7	Reliabel

beban kerja memiliki nilai *loading factor* >0,4 yang berarti semua indikator valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* >0,7 yang berarti semua indikator variabel dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Pengembangan Karir (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	65,401	0,000
Kepuasan Kerja (X2)	Karyawan (Y)		
Beban Kerja (X3)			

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan hasil uji F tabel 5 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *sig* sebesar 0,000 <0,05 yang berarti bahwa model penelitian ini layak dianalisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Pengembangan Karir (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,641
Kepuasan Kerja (X2)		
Beban Kerja (X3)		

Sumber: hasil olah data

Berdasarkan hasil uji koefien determinasi pada tabel 6 ditunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,641 atau 64,1% yang ditunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, kepuasan kerja, beban kerja, sedangkan sisanya 35,9% dijelaskan oleh faktor-

faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig
Pengembangan Karir (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,479	0,000
Kepuasan Kerja (X2)		0,185	0,027
Beban Kerja (X3)		0,267	0,001

Sumber: hasil olah data

Hipotesis 1: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan beta 0,479 yang artinya bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ dan beta 0,185 yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan beta 0,267 yang artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data yang dilakukan, ditemukan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir yang diperoleh karyawan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai beta 0,479 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan karir dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu pengembangan diri memberikan arah yang jelas bagi pengembangan karir, pengalaman kerja membantu merencanakan karir yang lebih baik, program pelatihan untuk perkembangan karir. Meningkatkan indikator-indikator dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Balbed & Sintaasih (2019), Suryadani (2016), Sari & Rahyuda (2022), Pramaisela & Wahyuati (2022), Putri & Sentosa (2022), Purwanto *et al.* (2023), Syahputra & tanjung (2020), Muna & Isnowati (2022), Pramaisela & Wahyuati (2022), Meitisari *et al.* (2018), Utarindasari & Kumala (2023) dan Aji & Reyzak (2021) memperoleh hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data yang dilakukan, ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai beta 0,185 dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Kepuasan kerja dapat diukur dari indikator yaitu kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang bekerja sama pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat dirasakan

karyawan jika ada kepuasan kerja maka ada perasaan positif yang timbul dari karyawan, sikap positif tersebut akan berdampak pada tingkat kinerja yang tinggi. Hasil penelitian didukung oleh Susanto (2019), Febriyana (2015), Salsabila & Suryawan (2022), Steven & Prasetyo (2020), Hanafi & Yohana (2017), Nurhasanah *et al.* (2022), Surya & Putra (2020), Sahlan *et al.* (2018), Ilahi *et al.* (2017) Pramaisela & Wahyuati (2022), Berliana *et al.* (2018), Ihsani & Wijayanto (2020), Hanafi *et al.* (2018), Widayati *et al.* (2021) dan Eka *et al.* (2020) memperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang dilakukan, ditemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai beta 0,267 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Beban kerja dapat diukur dari indikator yaitu meningkatkan skil, banyaknya pesanan menjadi tantangan, jatuh tempo menjadi tantangan, keterbatasan waktu tidak dijadikan beban. Hal ini dapat dilihat bahwa semakin banyak beban diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Wangi *et al.* (2020), Badrianto *et al.* (2022), Parashakti & Putriawati (2020), Simanjuntak *et al.* (2021), Neksen *et al.* (2021), Yuliantini & Suryatiningsih (2021), Saputra *et al.* (2023), Tanjung *et al.* (2021) dan Hadromi (2024), Handayani *et al.* (2019), Hutabarat *et al.* (2023), Maulana *et al.* (2023) dan Ginting *et al.* (2021) memperoleh hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan dibahas sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Demak. Dimana hasil penelitian dapat dikatakan bahwa atasan dapat memberikan dukungan dalam berkarir, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Demak. Dimana hasil penelitian dapat dikatakan bahwa rekan kerja yang bekerja sama, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, promosi yang sesuai sehingga pekerjaan cepat terselesaikan.

3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels Demak. Dimana menunjukkan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang berlebihan, jatuh tempo, banyaknya pesanan, kebingungan dalam pekerjaan sehingga tidak membuat kinerja karyawan terbebani waktu bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, R. A. D., & Reyzak, R. (2021). Compensation, Career Development, and Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung City Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Research Article. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(3), 1770–1777.

- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>
- Dyah, W., Umar, N., Musadieg, A., & Nayati, U. H. (2021). The Mediating Role of Career Development: A Study of the Effect of Job Characteristics and Job Placement on Employee Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(4), 328–343. https://www.ijicc.net/images/vo112/iss8/12850_Yufei_2020_E_R1.pdf
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jped.05.1.6>
- Hernawan, E. (2022). Analisa Pengaruh beban kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379–387.
- Ilahi, D. K. (2017). Komitmen Organisasi Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Administrasi Bisnis*, 44(1), 34.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 429–446.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Pramaisela, R. B. D., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan* <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5025>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

- Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi Ekonomi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Putri, & Sentosa, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 37–46.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27. <https://sak.akademimanajemen.or.id/>
- Sahlan, I. N., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bang Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3(1), 52–62.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027><https://www.golder.com/insights/bloc-caving-a-viable-alternative/>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Syahputra, R. A., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VII(1). <https://doi.org/10.4135/9781412974592.n137>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. ISS Indonesia). *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120.