
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BEBAN, DAN ETIKA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS KOPERASI UMKM DAN PERDAGANGAN DI BANGKALAN

Oleh

Nisaul Mukarromah¹, Sofiatun Zehro², Eko Tjiptojuwono³

^{1,2,3}Politeknik NSC Surabaya

E-mail: ¹nisamukarromah45@gmail.com, ²sofiatunzhr@gmail.com,

³ekotj2009@gmail.com

Article History:

Received: 24-05-2025

Revised: 09-06-2025

Accepted: 27-06-2025

Keywords:

Kepuasan Kerja,
Pengembangan Karir, Beban
Kerja, Etika Kerja

Abstract: *Studi ini meneliti pengaruh faktor pengembangan karir, beban kerja dan etika kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Koperasi UMKM dan Perdagangan Kab. Bangkalan. Menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei terhadap 57 responden, Data diolah menggunakan uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Temuan ini menunjukkan pengembangan karir tidak berdampansignifikan (0,404), Beban kerja berpengaruh signifikan (0,023), dan etika kerja berpengaruh sangat signifikan (0,000). ketiga faktor secara bersama menjelaskan 75,2% variasi kepuasan kerja. Implikasi praktisnya menyarankan; optimalisasi penataan beban kerja, penguatan penerapan etika kerja dan evaluasi ulang program pengembangan karir untuk meningkatkan efektifitasnya.*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja memegang peranan vital sebagai determinan utama dalam meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan. Organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan karyawan cenderung mengalami Tingkat pergantian SDM yang lebih rendah dan pencapaian kinerja organisasi yang lebih optimal. (Wulandari & Setyanto, 2021). Dampak kepuasan kerja bersifat multidimensional, tidak hanya memengaruhi motivasi kerja individu tetapi juga membentuk iklim organisasi yang positif. Organisasi yang konsisten memprioritaskan kepuasan kerja karyawan akan lebih mudah merealisasikan tujuan strategisnya, terutama melalui peningkatan keterlibatan karyawan yang signifikan dalam berbagai aktivitas organisasi. (Hidayat & Novianti, 2023)

Pengembangan karir yang terstruktur dalam perusahaan tidak hanya meningkatkan retensi karyawan, tetapi juga mendorong inovasi dan kompetensi SDM. Program pelatihan dan kesempatan promosi yang adil menjadi factor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan. (Prasetyo & Dewi, 2022). Perusahaan yang menginvestasikan sumber daya untuk pengembangan karir karyawan menunjukkan peningkatan signifikan dalam kinerja organisasi. Karyawan yang merasa didukung dalam perumbuhan profesionalnya cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi secara maksimal. (Sari & Putra, 2023)

Beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan stress kerja dan penurunan produktivitas karyawan. Perusahaan perlu melakukan penyeimbangan beban kerja untuk memastikan Kesehatan mental dan kinerja optimal sumber daya manusianya. (Rahmawati & Hidayat, 2021). Manajemen beban kerja yang efektif merupakan kunci untuk Mencapai efisiensi operasional. Perusahaan yang mampu mendistribusikan tugas secara adil dan transparan itu akan memiliki Tingkat kepuasan kerja dan retensi karyawan yang lebih tinggi. (Kurniawan & Sari, 2022)

Etika kerja yang kuat dalam perusahaan tidak hanya membentuk budaya organisasi yang positif tetapi juga meningkatkan kepercayaan stakeholder. Implementasi nilai-nilai etika seperti integritas, tanggungjawab, dan profesionalisme terbukti mampu mengurangi konflik internal dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Hartanto & Wijayanti, 2021). Penerapan etika kerja yang konsisten berfungsi sebagai komponen utama agar mewujudkan kondisi kerja yang kolaboratif dan efektif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa organisasi yang menerapkan standar etika kerja yang terdefinisi dengan jelas mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan hingga 30% lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki panduan etika yang komprehensif. (Puspitasari & Setiawan, 2023)

Pengembangan karir yang terstruktur secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama Ketika mereka melihat adanya kesempatan untuk berkembang dan kemajuan yang jelas dalam organisasi. Perusahaan yang memberikan pelatihan dan jalur promosi yang transparan cenderung memiliki Tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. (Saputra & Dewi, 2021). Terdapat interdependensi yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pengembangan karir dalam konteks organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan dengan Tingkat kepuasan tinggi cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih besar untuk pengembangan kompetensi profesional. Sebaliknya ketersediaan program pengembangan karir yang terstruktur berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara signifikan, penguatan komitmen organisasional jangka Panjang. Hubungan resiprokal ini membentuk siklus positif yang saling menguatkan dalam ekosistem organisasi. (Wijaya & Fitriani, 2022).

Studi ini menemukan bahwa kondisi kerja mempunyai korelasi yang kompleks dengan kepuasan kerja. apabila beban kerja tinggi, kinerja menurun akibat kelelahan dan stres. Namun, jika beban kerja berada pada Tingkat opsional atau tidak terlalu ringan maupun terlalu berat justru dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini terjadi karena tantangan kerja yang seimbang memicu motivasi dan membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka. Dengan demikian, keseimbangan beban kerja menjadi kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal. (Prasetyo & Indrawati, 2021). Kepuasan kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh beban kerja, tetapi juga oleh keadilan distribusi tugas, reward system, dan iklim organisasi. Beban kerja yang tidak proporsional tanpa kompensasi yang memadai berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja. (Wahyuni & Setiawan, 2023)

Etika kerja yang baik, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memegang prinsip etis cenderung lebih puas karena merasa pekerjaannya bermakna dan dihargai. (Rahman & Fitriani, 2020). Lingkungan kerja yang menerapkan etika organisasi kuat, seperti transparan, keadilan, dan penghargaan terhadap kinerja, terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Siregar &

Utami, 2022)

Pengembangan karier dan etos kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan melihat adanya peluang untuk berkembang dan merasakan lingkungan kerja yang beretika mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat justru mengurangi kepuasan kerja karena membuat karyawan merasa terbebani dan stress. Dengan kata lain, keseimbangan antara kesempatan berkembang. Pekerjaan yang bermakna menjadi faktor penting dalam mewujudkan kinerja yang sempurna. Pengembangan karier serta etos kerja yang efektif mampu mengoptimalkan kinerja karyawan. (Septyanto & Suryani, 2021). Etika kerja yang tinggi dan pengembangan karir yang memadai mampu mengurangi dampak negatif beban kerja pada kepuasan karyawan. Dalam hal ini organisasi perlu menyeimbangkan tuntutan kerja dengan program pengembangan SDM untuk meningkatkan kepuasan kerja. (Wahyuni & Hdayat, 2023).

Berikut adalah tujuan dari pelaksanaan studi ini:

Tujuan

1. Mengkaji sejauh mana program pengembangna karir berpengaruh terhadap Tingkat kepuasan kerja.
2. Menelaah bagaimana intensitas beban kerja memengaruh Tingkat kepuasan kerja pada karyawan diberbagai sektor.
3. Meneliti kaitan antara penerapan etika kerja dengan kepuasan kerja.
4. Menganalisis pengaruh gabungan dari ketiga faktor tersebut secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Manfaat

1. Menambah wawasan dan Memperkaya Literatur tentang manajemen sumber daya Manusia.
2. Melatih kemampuan dalam merancang metode penelitian.
3. Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

Ruang Lingkup

Studi ini mengkaji dampak pengembangan karier, beban kerja, serta etos kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM dan perdagangan Bangkalan. Fokus utama penelitian adalah mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variable terhadap Tingkat kepuasan kerja. Data dikumpulkan langsung dilingkungan dinas koperasi umkm dan perdagangan kabupaten bangkalan, selama dua minggu dengan tujuan mendapatkan Gambaran nyata tentang hubungan antara kesempatan pengembangan karir, Tingkat beban, penerapan etika kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengembangan karir adalah sebuah proses yang berkelanjutan yang bisa diperoleh oleh setiap individu untuk mengatur dan merencanakan langkah-langkah dalam karirnya agar mencapai tujuan professional. Pengembangan ini mencakup peningkatan keterampilan, pengalaman, serta pengetahuan yang diperlukan agar bisa mendapatkan posisi yang lebih baik atau mengubah jalur karir. Pengembangan karir merupakan proses kolaboratif antara individu dan organisasi yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Organisasi berperan aktif melalui program pelatihan, mentoring, dan pemberian tanggung jawab baru.

Tujuan dari pengembangan karir yaitu untuk meningkatkan kapasitas kerja dan daya saing professional karyawan, menyelaraskan potensi individu dengan kebutuhan organisasi, dan menciptakan SDM yang kompeten dan loyal. Dengan demikian, pengembangan karir bukan sekadar tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan komponen strategi organisasi (Hulu et al., 2024).

Beban kerja mengacu pada seluruh tanggung jawab dan tugas yang harus diselesaikan pekerja dalam waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kapasitas fisik, mental dan emosional mereka. (Azizah & Ma'rifah, 2018). Faktor ini tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan, tetapi juga mencakup kompleksitas tugas, tenggat waktu, dan Tingkat tanggung jawab yang dibebankan. Penelitian menunjukkan bahwa Ketika beban kerja terlalu tinggi, karyawan cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja karena tekanan yang berlebihan. (Meri Astuti & Ariani Mayasari, 2021). Dengan kata lain, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan seseorang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan psikologisnya.

Etika kerja adalah sikap yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, jujur, disiplin, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Hal ini menekankan bahwa etika kerja bukan hanya terkait dengan pemahaman tentang benar dan salah tetapi lebih jauh merupakan sikap internal dan kebiasaan positif yang tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Etika kerja mencerminkan integritas personal yang ditunjukkan melalui cara seseorang menjalankan semua aktivitas dan tanggung jawabnya, baik secara individual maupun dalam tim. Jadi etika kerja yang baik akan mendorong terciptanya kinerja yang tinggi dan membangun citra organisasi yang professional (Adnyana, Agus adi putra et al., 2022).

Kepuasan kerja bisa diartikan kondisi perasaan positif yang dialami oleh seorang individu. Ketika harapan dan tujuan mereka terhadap pekerjaan terpenuhi atau terlampaui, baik dalam hal kinerja, lingkungan tempat kerja, hubungan interpersonal, maupun kemajuan karier. Biasanya kepuasan kerja ini bersifat emosional bisa positif (senang) atau negative (tidak puas) tergantung bagaimana karyawan merasakan dan memandang pekerjaannya (Naufal et al., 2025).

Ketiga komponen diatas saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain misalnya; jika ketersediaan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan prospektif cenderung meningkatkan rasa puas pekerja karena memberikan harapan pertumbuhan professional. Ketika beban kerja yang dirasakan karyawan itu Proporsional dan sesuai dengan kapasitas, hal ini menciptakan keseimbangan yang mendorong kepuasan kerja, sebaliknya ketidak seimbangan dalam distribusi beban kerja dapat membulkan ketidakpuasan. Jika etika kerja itu konstruktif, dan suasana kerja yang harmonis maka tingkat kepuasan akan meningkat (Adnyana, Agus adi putra et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode kuantitatif melalui rancangan survei sebagai pendekatan utama. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada kemampuannya dalam menghasilkan data numerik yang bersifat objektif dan terstandarisasi. Pendekatan ini dianggap paling tepat untuk menguji hubungan kausal antara variable independent (pengembangan karir, beban kerja, dan etika kerja) dengan variable dependent (Kepuasan

kerja karyawan). Desain survey dipilih karena memungkinkan pengumpulan data primer dari sejumlah besar responden secara efektif dalam kurun waktu yang terbatas.

Instrument penelitian berupa kuesioner tertutup dengan menggunakan skala pengukuran likert 5 point. Setiap item pertanyaan menyediakan daftar jawaban dari "sangat tidak setuju (1)" - "sangat setuju (5)". Skala pengukuran memungkinkan peneliti untuk mengubah respon subjektif responden menjadi data numerik dapat dianalisis secara statistic. Dengan pendekatan ini, data yang diperoleh lebih mudah diolah menggunakan berbagai metode analisis statistik untuk menguji hepotisis penelitian.

Populasi target penelitian mencakup seluruh staf yang bekerja di lingkungan Dinas Koperasi, Usaha Mikro, dan Perdagangan Kabupaten Bangkalan, dengan total ±90 orang pegawai. Teknik sampling jenuh diterapkan dalam studi ini dengan tujuan memberikan peluang partisipasi yang setara bagi seluruh anggota populasi, sehingga hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi aktual secara lebih komprehensif.

Dengan cara ini, peneliti berharap dapat memperoleh data yang akurat dan bisa digunakan untuk melihat sejauh mana ketiga faktor utama tersebut memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di instansi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identitas Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Kategori	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelami	Laki-laki	33	58%
		Perempuan	24	42%
2.	Usia	20-30 tahun	3	5%
		31-40 tahun	22	39%
		41-50 tahun	24	42%
		>50 tahun	8	14%
3.	Pendidikan Terakhi	SMK/SMA	22	39%
		Diploma	2	4%
		S1	31	54%
		S2/S3	2	4%
4.	Lama Kerja	<5 Tahun	5	9%
		5-15 tahun	9	16%
		>16	43	75%

Sumber: Data Primer diolah (2025)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Parameter	Nilai
Jumlah Sampel (N)	57
Rata-rata Residual	0,0877
Standar Deviasi Residual	1,3312
Perbedaan Ektrim Maksimum	
-Absolute	0,110
-Positif	0,089
-Negatif	-0,110
Statistik Uji	0,110
Signifikansi (2-tailed)	0,081

Sumber: Hasil analisis SPSS (2025)

Berdasarkan analisis Uji Kolmogorov-Smirnov, tingkat signifikansi 0,081. Karena nilainya > Sig. (0,05), dapat diasumsikan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Kriteria pemilihan menyatakan bahwa jika nilai Signifikansi melebihi >0,05, maka normalitas data meningkat. Hasilnya, penelitian ini menegaskan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian mengurangi variabilitas distribusi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	.438	2.282
	Beban Kerja	.470	2.127
	Etika Kerja	.348	2.871

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2025)

Hasil analisis uji Multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance pada variable X1 (Pengembangan karir) bernilai 0,438, Variabel X2 (Beban Kerja) bernilai 0,470, dan pada variable X3 (Etika Kerja) bernilai 0,348. Selain itu dapat dilihat berdasarkan nilai VIF masing-masing Variable (>0,10). Jadi kesimpulannya ketiga variable independent tersebut benar-benar mandiri dan tidak saling berkolerasi secara kuar, sehinga layak digunakan dala analisis regresi lebih lanjut.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Park)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,809	3,251		-0,249	0,805
	Pengembangan Karir	-0,243	0,182	-0,269	-1,333	0,188
	Beban Kerja	-0,168	0,234	-0,140	-0,718	0,476
	Etika Kerja	0,362	0,234	0,350	1,546	0,128

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2025)

Berdasarkan analisis Heterokedastisitas, X1 memperoleh Signifikansi 0,188, X2 memperoleh Signifikansi. 0,476, dan X3 memperoleh Signifikansi. sebesar 0,128. Hasil ini menjelaskan bahwa ketiga variable tersebut memperoleh signifikansi >0,05. Dengan demikian kesimpulannya yaitu tidak terjadi Heterokedastisitas.

d. Uji Auto Kolerasi

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi (Durbin-Watson)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 ^a	0,752	0,737	1,24802	1,870

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2025)

Berdasarkan Uji Auto korelasi menunjukkan nilai 1,870. Apabila nilai Uji Auto Korelasi <2 maka dinyatakan tidak ada autokorelasi pada residual (autokorelatif positif) , apabila nilai uji autokorelasi >2 maka pada data yang dianalisis terdapat Autokoreatif negatif. Maka kesimpulannya variable tersebut tidak menunjukkan auto korelasi.

3. Uji Kelayakan Model

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,706	1,581		1,079
	Pengembangan Karir	0,075	0,089	0,087	0,842
	Beban Kerja	0,266	0,114	0,234	2,339
	Etika Kerja	0,605	0,114	0,616	5,310

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2025)

Pengujian Hipotesis 1

Analisis statistik menggunakan tingkat signifikansi 0,404 ($>0,05$) dengan nilai t-statistik 0,842. Nilai ini lebih tinggi dari t tabel sebesar 2,005 ($0,842 < 2,005$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H01 diterima sedangkan hipotesis H1 ditolak. Dengan demikian, variable (x1) pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian Hipotesis 2

Hasil uji-t artinya signifikansi 0,023 ($>0,05$) dengan t-statistik 2,339. Nilai absolut ini melebihi t tabel sebesar 2,005 ($2,339 > 2,005$). Hal ini mengarah pada Kesimpulan bahwa hipotesis nol (H02) ditolak dan hipotesis alternatif (H2) diterima. Menggunakan istilah lain, ada korelasi signifikansi antara beban kerja (X2) dengan taraf kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis 3

Pengujian Statistik menghasilkan Sig. 0,000 ($< 0,05$) dengan t-Statistik 5,310. Nilai ini secara signifikan melebihi t-tabel 2,005 ($5,310 > 2,005$). Hasil analisis ini mendukung penolakan hipotesis H03 dan penerimaan hipotesis H3. Dengan kata lain variabel etika kerja (x3) terbukti memiliki pengaruh yang substansial pada kepuasan kerja (Y).

b. Uji Simultan (Uji f)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,696	3	83,232	53,438	.000 ^b
	Residual	82,550	53	1,558		
	Total	332,246	56			

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2025)

Analisis statistik menunjukkan bahwa nilai F adalah 53,438, yang secara signifikan lebih tinggi dari 2,78 pada tabel F. Tingkat signifikansi adalah 0,000 (di bawah ambang batas 0,05), yang memberikan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap validitas hasil. Menurut data, jika nilai $F >$ tabel F dan tingkat signifikansi $< 0,05$, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Ini berarti bahwa secara keseluruhan, ketiga variable memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, analisis menyimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut terkait dengan tingkat kinerja karyawan.

c. Uji Determinasi (R- Square)

Tabel 8. Hasil Uji determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.737	124.802

Sumber: Hasil Analisis SPSS (2025)

Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien (R) sebesar 0,867 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas (pengembangan karir, beban kerja, dan etos kerja) dengan variabel terikat. Nilai R-square sebesar 0,752 menunjukkan bahwa ketiga variabel secara keseluruhan mampu menjelaskan 75,2% varian

hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kemajuan karir, kepuasan kerja, dan etos kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dengan 24,8% varians dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa variable pengembangan karir tidak berkontribusi signifikan secara statistic terhadap Tingkat kepuasan kerja sig. ($0,404 > 0,05$). Hal ini disebabkan oleh kurangnya program pelatihan atau promosi yang dirasakan karyawan, atau ketidak sesuaian antara harapan karyawan dan kesempatan yang ditawarkan instansi. Sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan ($0,023 < 0,05$). Beban yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan, tetapi beban yang optimal justru memberikan tantangan positif. Hasil ini menunjukkan bahwa distribusi tugas di instansi tersebut masih dalam batas wajar. Adapun untuk etika kerja juga memiliki dampak baik dan substansial terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$). Nilai-nilai etika kerja seperti integritas profesional, akuntabilitas, dan prinsip keadilan dalam lingkungan kerja secara empiris terbukti mampu meningkatkan Tingkat kepuasan kerja (f -hitung $53,438 > f$ -table $2,78$). Analisis Koefisien determinasi (R^2) mengungkapkan bahwa 75,2% menunjukkan bahwa ketiga factor ini dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, sementara sisanya 24,8% disebabkan oleh factor lain yang tidak termasuk pada model penelitian.

Secara klesuruhan penelitian menegaskan bahwa beban kerja dan etika kerja merupakan factor kunci dalam kepuasn kerja karyawan, sementara pengembangan karir perlu diperbaiki agar lebih berdampak positif.

Berdasarkan data yang diperoleh, komposisi gender responden menunjukkan dominasi responden berjenis kelamin laki-laki (58%), berusia 41-50 tahun (42%), Berpendidikan S1 (54%), dan memiliki pengalaman kerja > 16 tahun (75%). Karakteristik ini menunjukkan bahwa karyawan di Instansi tersebut cenderung berpengalaman dn berpendidikan tinggi, yang mungkin memengaruhi perseps mereka terhadap kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adnyana, Agus Adi Putra, I. Made Saraswati, Ayu Sintya N. Putu, and A. Wira Andika. "Pengaruh Etos Kerja, Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Perumda BPR Brebes." 5, no. 3 (2022): 547–557. <http://repository.upstegal.ac.id/5741/>.
- [2] Azizah, Siti Nur, and D. Ma'rifah. "Analysis of the Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Employees at the Al Huda Kebumen Foundation." *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)* 1, no. 2 (2018): 19–26.
- [3] Hartanto, B., and R. Wijayanti. "Peran Etika Kerja dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Berkelanjutan." *(Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* 23, no. 2 (2021): 145–160.
- [4] Hidayat, R., and K. Noviati. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasi." *[Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi]* 11, no. 1 (2023): 78–92.

- [5] Hulu, F., Y. Zega, M. H. Waruwu, M. Oktapiani, and P. F. Aziza. "Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja." (*Edunomika*) 8, no. 2 (2024): 1–10.
- [6] Kurniawan, A., and P. Sari. "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sektor Manufaktur." (*Jurnal Manajemen dan Bisnis*) 19, no. 1 (2022): 55–70.
- [7] Kurniawan, D., and M. P. Sari. "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Startup." (*Jurnal Bisnis dan Manajemen*) 19, no. 2 (2022): 178–195.
- [8] Meri Astuti, D. G., and N. M. D. Ariani Mayasari. "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja." (*Bisma: Jurnal Manajemen*) 7, no. 2 (2021): 255. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>.
- [9] Naufal, M. A., C. Wibisono, and M. G. Indrawan. "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam." (*Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*) 25, no. 1 (2025): 91–97. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v25i1.4674>.
- [10] Prasetyo, A., and N. K. Indrawati. "Dinamika Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." (*Jurnal Manajemen dan Organisasi*) 12, no. 3 (2021): 245–260.
- [11] Prasetyo, A. B., and S. K. Dewi. "Peran Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Komitmen Karyawan pada Perusahaan Teknologi." (*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*) 15, no. 1 (2022): 45–60.
- [12] Puspitasari, D., and M. Setiawan. "Dampak Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Generasi Milenial." (*Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*) 12, no. 1 (2023): 78–92.
- [13] Rahman, A., and D. Fitriani. "Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM." (*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*) (2020).
- [14] Rahmawati, D., and T. Hidayat. "Dampak Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Retail." (*Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*) 9, no. 2 (2021): 89–104.
- [15] Saputra, R., and A. Dewi. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Jasa." (*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*) 14, no. 3 (2021): 210–225.
- [16] Sari, M., and R. A. Putra. "Dampak Program Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan: Studi pada Sektor Perbankan." (*Jurnal Bisnis dan Manajemen*) 12, no. 3 (2023): 112–125.
- [17] Septyanto, D., and A. Suryani. "Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." (*Jurnal Manajemen dan bisnis*) 12, no. 2 (2021): 145–160.
- [18] Siregar, R., and D. Anggraeni. "Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja: Studi pada Karyawan Manufaktur di Jawa Barat." (*Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*) 8, no. 2 (2021): 145–160.
- [19] Wahyuni, E., and A. Setiawan. "Analisis Kepuasan Kerja dalam Konteks Beban Kerja dan

- Lingkungan Organisasi di Dinas Perdagangan." *[Jurnal Administrasi Publik]* (2023).
- [20] Wahyuni, S., and R. Hidayat. "Analisis Dampak Beban Kerja dan Etika Kerja pada Kepuasan Kerja dengan Mediasi Pengembangan Karir." *[Jurnal Psikologi Organisasi dan Industri]* 8, no. 1 (2023): 30–45.
- [21] Wijaya, E., and L. Fitriani. "Analisis Hubungan Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *(Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi)* 10, no. 2 (2022): 145–160.
- [22] Wulandari, D., and R. Setyanto. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur." *[Jurnal Manajemen dan bisnis]* 18, no. 2 (2021): 145–160.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN