

## Pengaruh Beban Kerja, Kualitas Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT RPN Medan

Innayah<sup>1</sup>, Yayuk Yuliana<sup>2</sup>, Anggia Sari Lubis<sup>3</sup>, Julianto Hutasuhut<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan

Email: <sup>1</sup>[innayah0102@gmail.com](mailto:innayah0102@gmail.com), <sup>2</sup>[yayukyuliana@umnaw.ac.id](mailto:yayukyuliana@umnaw.ac.id), <sup>3</sup>[anggiasarilubis@umnaw.ac.id](mailto:anggiasarilubis@umnaw.ac.id), <sup>4</sup>[julianto@umnaw.ac.id](mailto:julianto@umnaw.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kualitas kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 71 responden, yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t = 0,347$ ;  $\text{sig.} = 0,730 > 0,05$ ). Sebaliknya, kualitas kerja ( $t = 3,213$ ;  $\text{sig.} = 0,002 < 0,05$ ) dan pengembangan karir ( $t = 6,550$ ;  $\text{sig.} < 0,001$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $F = 50,143 > F \text{ tabel } 2,74$ ;  $\text{sig.} < 0,001$ ). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,692 menunjukkan bahwa 69,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, kualitas kerja, dan pengembangan karir, sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya kualitas kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kualitas Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

### Abstract

This study aims to analyze the influence of workload, work quality, and career development on employee performance at PT. RPN Medan Palm Oil Research Center. The method used is a quantitative approach with an associative research type. Primary data was obtained through distributing questionnaires to 71 respondents, which were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 29. The results of the partial test (t test) showed that workload did not have a significant effect on employee performance ( $t = 0.347$ ;  $\text{sig.} = 0.730 > 0.05$ ). In contrast, work quality ( $t = 3.213$ ;  $\text{sig.} = 0.002 < 0.05$ ) and career development ( $t = 6.550$ ;  $\text{sig.} < 0.001$ ) had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the three independent variables together had a significant effect on employee performance ( $F = 50.143 > F \text{ table } 2.74$ ;  $\text{sig.} < 0.001$ ). The coefficient of determination (R Square) value of 0.692 indicates that 69.2% of the variation in employee performance can be explained by the variables of workload, work quality, and career development, while the remaining 30.8% is influenced by other factors outside this research model. This finding emphasizes the importance of work quality and career development in improving employee performance.

**Keywords:** Workload, Work Quality, Career Development, Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi setiap organisasi, sehingga pengelolaan dan pemanfaatannya harus seimbang dan efektif. Perusahaan sangat bergantung pada SDM untuk mencapai tujuannya, [1]. Peran SDM sangat strategis dan vital dalam organisasi, [2]. Apabila SDM dikelola, diatur, dan dimanfaatkan dengan baik, tujuan perusahaan dapat tercapai lebih cepat dan produktif, [3]. Karyawan yang berkinerja baik harus dapat melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, [1]. Seiring perkembangan zaman, karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan berbagai kondisi, [4]. Persaingan bisnis yang ketat mendorong inovasi dari setiap karyawan, yang gilirannya dapat meningkatkan beban kerja. Perusahaan ingin SDM yang profesional dengan tujuan secara efektif dan efisien, [5]. Kinerja karyawan sangat memengaruhi produktivitas perusahaan; kinerja yang buruk berdampak negatif, sementara kinerja yang baik berkontribusi positif terhadap tujuan perusahaan, [6]. Pekerjaan dapat menimbulkan risiko jangka pendek maupun panjang, yang dikenal sebagai beban kerja dampak dari aktivitas kerja sehari-hari, [7]. Beban kerja harus seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif individu. Beban kerja berlebihan dapat menyebabkan stres fisik dan psikis, seperti reaksi emosional, sakit kepala, atau gangguan pencernaan. Sebaliknya, beban kerja ringan dapat menimbulkan kebosanan dan mengurangi motivasi, [8]. Dibawah ini adalah hasil pra survei dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada sebanyak 30 orang karyawan PT. RPN terkait variabel beban kerja lewat tabel berikut : Hasil pra survei yang diperoleh dari 30 karyawan PT. RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, ditemukan fenomena permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami permasalahan dalam aspek beban kerja. Terkait dengan target yang dicapai, sebanyak 21 karyawan (70%) menyatakan tidak setuju bahwa jumlah target pekerjaan yang mereka terima sesuai berdasarkan kemampuan mereka, sementara hanya 9 karyawan (30%) yang menyatakan setuju. Hal ini mengakibatkan terlihat ketidakseimbangan antara beban kerja yang diberikan terhadap kapasitas kemampuan karyawan. Dari aspek kondisi pekerjaan, 18 karyawan (60%) menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja tidak mendukung pelaksanaan tugas mereka secara efisien, sedangkan 12 karyawan (40%) merasa kondisi



lingkungan kerja sudah mendukung. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih perlu diperbaiki untuk mendukung produktivitas karyawan. Sementara itu, dalam hal standar kerja, 19 karyawan (63%) merasa tanggung jawab yang mereka punya belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan hanya 11 karyawan (37%) yang merasa tugas mereka telah sesuai standar. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi manajemen dengan kenyataan di lapangan terkait dengan beban kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh [9], [10], [11] yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kualitas kerja adalah dimensi penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kualitas kerja sangat penting karena bergerak di bidang riset yang menuntut ketelitian, akurasi, dan standar tinggi, [12]. Karyawan dengan kualitas kerja tinggi berkontribusi signifikan pada reputasi dan daya saing perusahaan, [13].

Hasil prasurvei juga mengungkapkan adanya fenomena permasalahan terkait kualitas kerja karyawan. Dari aspek keterlibatan kerja, 16 karyawan (53%) menyatakan tidak setuju bahwa mereka selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas, sementara 14 karyawan (47%) menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan sebagian besar karyawan belum memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan hasil kerja terbaik. Terkait peningkatan kepuasan kerja, 18 karyawan (60%) merasa bahwa lingkungan kerja tidak membuat mereka lebih fokus dalam meningkatkan kualitas kerja, sedangkan hanya 12 karyawan (40%) yang merasa lingkungan kerja mendukung fokus mereka. Dari segi penurunan stres, terdapat pembagian yang seimbang dimana 15 karyawan (50%) setuju dan 15 karyawan (50%) tidak setuju bahwa lingkungan kerja dapat mengurangi stres dan meningkatkan hasil kerja. Yang paling mengkhawatirkan adalah pada aspek penurunan absensi dan keselamatan kerja, dimana 20 karyawan (67%) tidak setuju bahwa kehadiran yang stabil dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap hasil kerja, dan hanya 10 karyawan (33%) yang setuju. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan belum memahami hubungan antara kehadiran yang konsisten dengan peningkatan kualitas kerja, yang pada akhirnya memiliki pengaruh. Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh [14], [15] yang menyatakan bahwa kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Selain beban kerja dan kualitas kerja, pengembangan karir juga memainkan peran vital dalam mempengaruhi kinerja karyawan, [16]. Setiap individu memiliki harus berkembang dan meraih kemajuan dalam karirnya. Menurut [17] menyatakan bahwa mampu melakukan pengembangan dan terstruktur akan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk memberikan performa terbaiknya. Sebaliknya, ketidakjelasan jenjang karir dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan tingginya turnover karyawan.

Permasalahan lain yang teridentifikasi dari hasil prasurvei adalah terkait pengembangan karir. Dari aspek pendidikan, 18 karyawan (60%) menyatakan tidak setuju. sementara hanya 12 karyawan (40%) yang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan yang disediakan perusahaan masih belum memadai atau belum dirasakan manfaatnya oleh mayoritas karyawan. Dalam hal pelatihan, terdapat pembagian yang seimbang dimana 15 karyawan (50%) setuju dan 15 karyawan (50%) tidak setuju bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan kinerja, yang mengindikasikan adanya ketidakpastian mengenai efektivitas program pelatihan yang ada. Terkait mutasi jabatan, 21 karyawan (70%) tidak setuju bahwa mutasi jabatan memberikan pengalaman baru yang berguna untuk pengembangan karir, sedangkan hanya 9 karyawan (30%) yang setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem rotasi atau mutasi jabatan belum dipersepsikan sebagai bagian dari pengembangan karir yang efektif. Dari segi masa kerja, terjadi pembagian yang seimbang dengan 15 karyawan (50%) setuju dan 15 karyawan (50%) tidak setuju bahwa memberikan pemahaman tentang pekerjaan. Sementara itu, pada aspek promosi kerja, 16 karyawan (53%) merasa tidak dihargai atas kinerja mereka melalui kesempatan promosi yang ditawarkan, dan hanya 14 karyawan (47%) yang merasa dihargai. Fenomena ini menggambarkan bahwa sistem pengembangan karir di PT. RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan masih perlu diperbaiki, khususnya dalam hal penyediaan kesempatan pendidikan, efektivitas program mutasi, dan sistem promosi yang lebih transparan dan adil. Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh [9], [10], [11], [15], [23] yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya, [18]. PT. RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penelitian dan pengembangan perkebunan, membutuhkan karyawan dengan kinerja optimal untuk menghasilkan inovasi dan solusi yang kompetitif dalam industri perkebunan nasional

Hasil prasurvei juga mengungkapkan fenomena permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Dari aspek kualitas kerja, 16 karyawan (53%) tidak setuju bahwa tugas yang dikerjakan dengan kualitas terbaik selalu mendapatkan hasil yang maksimal, sementara 14 karyawan (47%) setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum merasakan korelasi positif antara upaya kualitas kerja yang mereka berikan dengan hasil yang diperoleh. Terkait tanggung jawab, 18 karyawan (60%) menyatakan tidak setuju bahwa tanggung jawab yang diberikan dapat meningkatkan kinerja kerja, sedangkan hanya 12 karyawan (40%) yang setuju. Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara beban tanggung jawab dengan kemampuan atau kapasitas karyawan. Dari segi kerja sama, 19 karyawan (63%) tidak setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien ketika bekerja sama dengan tim, dan hanya 11 karyawan (37%) yang setuju. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan dalam sistem kerja tim atau kolaborasi antar karyawan yang

dapat menghambat efektivitas kerja. Sementara itu, dalam hal inisiatif dari dalam diri, 17 karyawan (57%) menyatakan tidak sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu instruksi dari atasan, sedangkan 13 karyawan (43%) sering mengambil inisiatif. Fenomena ini menggambarkan kurangnya proaktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas, yang dapat berdampak pada keseluruhan produktivitas organisasi. Penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh [9], [10], [11], [14], [15], [19], [20] yang menyatakan bahwa beban kerja, kualitas kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei berbasis data primer. Pendekatan ini bersifat asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, kualitas kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Menurut [24], pendekatan kuantitatif asosiatif digunakan untuk meneliti hubungan antara dua variabel atau lebih yang datanya diperoleh dari responden melalui instrumen terstruktur. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 71 responden yang merupakan karyawan PT. RPN PPKS Medan. Selain kuesioner, teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi juga digunakan sebagai pelengkap. Untuk menganalisis data, digunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29, dengan uji analisis yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dikemukakan oleh [25], bahwa metode kuantitatif memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara statistik dan objektif.

## 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,730 yang lebih besar dari 0,05, serta nilai pada  $t$  hitung  $0,347 < t$  tabel 1,997. Koefisien regresi sebesar 0,022 mengindikasikan bahwa meskipun arah pengaruhnya positif, pengaruh tersebut kurang baik dan tidak signifikan secara statistik. Artinya, peningkatan atau penurunan beban kerja tidak secara nyata memengaruhi perubahan kinerja karyawan di PT. RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

### 3.2 Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji  $t$  mengindikasikan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung  $3,213 > t$  tabel 1,997 dan signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Koefisien regresi sebesar 0,276 peningkatan kualitas kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

### 3.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara parsial mengindikasikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung  $6,550 > t$  tabel 1,997, serta nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Koefisien regresi sebesar 0,498 memiliki kontribusi dominan terhadap kinerja karyawan.

### 3.4 Pengaruh Beban Kerja, Kualitas Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji  $F$  mengindikasikan bahwa variabel beban kerja, kualitas kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $F$  hitung  $50,143 > F$  tabel 2,74, dengan nilai signifikansi  $< 0,001$ . Hal ini menandakan ketiga variabel independen berkontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

## 4. PENGUJIAN

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	$t$	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.502	1.324		1.134	.261		
	Beban Kerja	.022	.064	.024	.347	.730	.943	1.061



Kualitas Kerja	.276	.086	.295	3.213	.002	.546	1.831
Pengembangan Karir	.498	.076	.606	6.550	<.001	.538	1.859

Sumber : Data Diolah, 2025

Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 1,502 + 0,022X_1 + 0,276X_2 + 0,498X_3$$

Kesimpulannya yaitu :

1. Nilai konstanta (a) 1.502 berkseimpulan beban kerja, kualitas kerja, dan pengembangan karir dianggap nol, kinerja pegawai diperkirakan sebesar 1.502.
2. Koefisien Beban Kerja ( $b_1$ ) sebesar 0.022 nilai sig. 0.730 ( $> 0.05$ ) menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh.
3. Koefisien Kualitas Kerja ( $b_2$ ) yaitu 0,276 dengan nilai sig. sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ) mengindikasikan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien Pengembangan Karir ( $b_3$ ) 0,498 dengan nilai sig.  $< 0,001$ , juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2.** Uji t (Parsial)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.502	1.324		1.134	.261		
	Beban Kerja	.022	.064	.024	.347	.730	.943	1.061
	Kualitas Kerja	.276	.086	.295	3.213	.002	.546	1.831
	Pengembangan Karir	.498	.076	.606	6.550	<.001	.538	1.859

Sumber : Data Diolah, 2025

Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah 71 orang, sehingga derajat kebebasan (df) untuk uji t adalah:

$$df = n - k - 1 = 71 - 3 - 1 = 67$$

Tingkat sig. nilai ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 dan  $df = 67$ , maka diperoleh nilai t tabel  $\approx 1,997$  (dari distribusi t). Berikut hasil masing-masing variabel:

1. Variabel Beban Kerja Nilai t hitung = 0.347 dan Sig. = 0.730. Karena t hitung  $< t$  tabel ( $0.347 < 1.997$ ) dan Sig.  $> 0.05$ , artinya variable beban kerja tidak mempengaruhi variable kinerja pegawai.
2. Variable Kualitas Kerja memiliki Nilai t hitung = 3.213 dan Sig. = 0.002. Karena t hitung  $> t$  tabel ( $3.213 > 1.997$ ) dan Sig.  $< 0.05$ , artinya variable kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai.
3. Variable Pengembangan Karir memiliki Nilai t hitung = 6.550 dan Sig.  $< 0.001$ . Karena t hitung jauh lebih besar dari t tabel ( $6.550 > 1.997$ ) dan Sig.  $< 0.05$ , artinya variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai.

Nilai Uji F diambil berdasarkan Uji SPSS Versi 29.00 dan memiliki nilai yaitu :

**Tabel 3.** Uji F (Simultan)  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.685	3	68.562	50.143	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	91.610	67	1.367		
	Total	297.296	70			



Menurut hasil ANOVA, diketahui nilai F hitung sebesar 50,143 dengan derajat kebebasan (df) regresi = 3 dan residual = 67. Sampel yang digunakan sebanyak 71 responden dan taraf sig. 0,05, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,74. Dimana F hitung (50,143) lebih besar daripada F tabel (2,74), serta nilai sig. sebesar  $< 0,001$  yang

$< 0,05$ , disimpulkan bahwa variabel beban kerja, kualitas kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Koefisien determinasi berada di table Model Summary dan dituliskan R Square. Dalam regresi linier berganda disarankan dengan R Square yang telah sesuai atau dituliskan Adjusted R Square dikarenakan sesuai pada total variable yang diterapkan pada penelitian nilai R Square dinyatakan baik.

**Tabel 4. Hasil Uji R Square Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.692	.678	1.169

Sumber : Hasil Penelitian 2025

## 5. KESIMPULAN

Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Kinerja karyawan di PT. RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan sangat dipengaruhi oleh Pengembangan Karir. Secara simultan, Beban Kerja, Kualitas Kerja, dan Pengembangan Karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. RPN Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

## REFERENCES

- [1] A. Suherman and E. Siska, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2025.
- [2] F. Hazem and F. Sharif, "Empowering human resources to achieve the strategic goals of business companies," 2022.
- [3] A. Pratama, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina, 2022.
- [4] S. D. Aprianti and R. Rani, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inspirasi Bisnis Nusantara Jakarta," *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, vol. 2, no. 2, pp. 79–86, 2025.
- [5] R. Sabrina, *Manajemen sumber daya manusia*, vol. 1. UMSU Press, 2021.
- [6] H. Arif, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru," Skripsi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2022.
- [7] M. R. D. Putra, M. Sultan, I. A. I. D. Lestari, I. M. Ramdan, and D. N. Hardianti, "Hubungan Beban Kerja, Durasi Kerja Dan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Produksi PT X Samarinda," *Health Safety Environment Journal*, vol. 4, no. 1, pp. 50–55, 2025.
- [8] J. Ma'wa, N. Novitawati, and N. Noorhapizah, "Pengaruh Self-Efficacy Guru, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Profesionalitas Guru TK di Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut," *Journal of Education Research*, vol. 5, no. 2, pp. 2138–2149, 2024.
- [9] I. Rosanti and A. Tarmizi, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kuat Andal Nan Gemilang," *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 167–175, 2023.
- [10] H. Wijaya and F. P. Wibowo, "Pengaruh Pengembangan Karier, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari," *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, vol. 3, no. 1, 2024.
- [11] L. P. D. Pirayanti, N. N. Suryani, and N. N. A. Novarini, "Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Arya Mesari Bangli," *EMAS*, vol. 6, no. 1, pp. 233–246, 2025.
- [12] S. Nauman, C. Zheng, and A. A. Basit, "How despotic leadership jeopardizes employees' performance: the roles of quality of work life and work withdrawal," *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 42, no. 1, pp. 1–16, 2021.
- [13] K. Lepistö, M. Saunila, and J. Ukko, "Enhancing customer satisfaction, personnel satisfaction and company reputation with total quality management: combining traditional and new views," *Benchmarking: An International Journal*, vol. 31, no. 1, pp. 75–97, 2024.
- [14] S. L. A. Nasution, "Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa," *Ecobisma: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, vol. 7, no. 2, pp. 88–94, 2020.
- [15] E. J. Sari, M. Z. F. Rasyid, and R. Khosasih, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Bri (Persero) Cabang Kotabaru," *Jurnal Economina*, vol. 2, no. 3, pp. 869–877, 2023.
- [16] A. V. A. Vian, S. Sumartik, and R. Abadiyah, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan," *Jambura Journal of Educational Management*, pp. 116–129, 2025.
- [17] R. E. Trisna and M. S. Rijal, "Pengaruh Strategi Manajemen Karir Terhadap Implementasi Perencanaan Dan Pengembangan Karir," *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, vol. 8, no. 12, 2024.
- [18] S. T. Rahayu and I. Ismail, "Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan," *Jurnal Media Akademik (JMA)*, vol. 2, no. 12, 2024.





- [19] M. Akmal, I. Masriah, and H. Supratikta, "The Influence Of Career Development, Work Environment And Workload On Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance," *International Journal of Management and Digital Business*, vol. 3, no. 2, pp. 133–145, 2024.
- [20] R. Giovany and H. Suyana, "Enhancing Employee Performance: The Effect of Job Satisfaction, Motivation, Workload, and Work Discipline," *Human Capital and Organizations*, vol. 2, no. 1, pp. 24–34, 2024.
- [21] A. P. Tinambunan, R. Sipahutar, and S. M. Manik, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan," *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, pp. 24–33, 2022.
- [22] R. Sihombing and A. P. Tinambunan, "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit Rambutan Tebing Tinggi," *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, pp. 134–140, 2022.
- [23] F. B. Nahor, S. A. Sitorus, and G. J. Sianipar, "Mediasi Pelatihan Pada Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan," *Economics and Digital Business Review*, vol. 6, no. 2, pp. 139–153, 2025.
- [24] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2019.
- [25] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.