

## Pentingnya atau Pengaruh Etos Kerja dan Etika serta Dampaknya terhadap Profesi dan Perkembangan Karir Seseorang di Dunia Kerja

Chasty Eva Nayogy<sup>1\*</sup>, Restu Amalia<sup>2</sup>, Luthfi Nabila Andriani<sup>3</sup>, Denata Sere Mimi<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia  
[chastyeva@gmail.com](mailto:chastyeva@gmail.com)<sup>1</sup>, [rstuamalia12@gmail.com](mailto:rstuamalia12@gmail.com)<sup>2</sup>, [luthfinabila.a@gmail.com](mailto:luthfinabila.a@gmail.com)<sup>3</sup>, [denatasemi26@gmail.com](mailto:denatasemi26@gmail.com)<sup>4</sup>

\*Penulis Korespondensi: [chastyeva@gmail.com](mailto:chastyeva@gmail.com)

**Abstract.** *This research examines the importance of work ethic and ethics in the professional world, as a strong work ethic and high ethical standards serve as a foundational guarantee for individual success in today's competitive job market. The study aims to determine how integrity, responsibility, diligence, and professionalism not only shape a person's reputation but also directly influence the quality of work and overall productivity. In the dynamic modern professional world, integrity, responsibility, and diligence are not merely theoretical knowledge; rather, sound judgment is also essential for maintaining personal reputation and credibility. Furthermore, a positive work ethos and ethics are proven to be key factors for professional advancement and long-term career development. This case study utilizes a qualitative method, where information is derived from observations and verbal descriptions. By analyzing the relationship between ethos and ethics, the study concludes that strategic investment in these areas can yield greater opportunities, job stability, and enhanced professional satisfaction, establishing them as invaluable assets in the global labor market.*

**Keywords:** *Career Development; Integrity; Productivity; Professional Ethic; Work Ethos*

**Abstrak.** Penelitian ini mengkaji bagaimana pentingnya etos kerja dan etika di dalam dunia karir karena etos kerja yang kuat dan standar etika yang tinggi sebagai fondasi yang menjamin kesuksesan bagi seseorang dalam dunia pekerjaan yang sangat kompetitif saat ini. Studi ini memiliki tujuan untuk memahami bagaimana integritas, tanggung jawab, ketekunan, dan profesionalisme membentuk tidak hanya reputasi seseorang tetapi juga secara langsung mempengaruhi kualitas kerja dan produktivitas keseluruhan. Karena dalam dunia profesional modern yang dinamis, integritas, tanggung jawab, ketekunan, bukan hanya sekedar ilmu yang dimilikinya melainkan sifat yang bijaksana juga sangat diperlukan untuk menjaga reputasi dan kredibilitas pribadi. Selain itu, etos dan etika dalam kerja yang positif terbukti menjadi hal utama bagi kemajuan profesi dan perkembangan karir jangka panjang. Studi kasus ini menggunakan metode kualitatif yang dimana informasi yang didapatkan berasal dari hasil observasi maupun deskripsi kata-kata. Dengan menganalisis hubungan antara etos dan etika dapat menyimpulkan bahwa investasi strategis dapat menghasilkan peningkatan peluang, stabilitas kerja dan kepuasan profesional yang lebih besar sebagai asset tak ternilai dipasar tenaga kerja global.

**Kata kunci:** Etika Profesional; Etos Kerja; Integritas; Pengembangan Karir; Produktivitas

### 1. LATAR BELAKANG

Etos kerja berkaitan dengan semangat dan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Etika adalah standar moral dan prinsip yang mengatur perilaku dan keputusan, di dunia kerja etika melibatkan integritas, kejujuran, dan keadilan dalam interaksi dengan rekan kerja, atasan maupun pihak luar. Di tengah kemajuan jaman yang semakin meningkat persaingan didunia tenaga kerja terasa sangatlah ketat. Keberhasilan seseorang yang memiliki jiwa profesional tidak lagi diukur dengan hanya melihat kompetensi teknis yang dimiliki melainkan karakter dan moralitas yang kuat. Etos kerja dan Etika merupakan dua elemen krusial yang sangat mempengaruhi keberhasilan individu dalam mengembangkan karir dan menjaga citranya. Meskipun banyak studi yang berfokus pada pelatihan dan Pendidikan moral, namun hanya sedikit yang mengkaji secara langsung integritas moral dan semangat kerja yang tinggi dan

kasus kegagalan serta konflik internal sangat sering terjadi di dunia kerja. Etos kerja dan etika meskipun merupakan konsep yang berbeda tetapi dua komponen tersebut saling berkaitan di lingkungan kerja. Pada saat keduanya berintegrasi secara efektif mereka dapat menciptakan perkembangan karir secara efektif. Andi & Oktaviani (2023) berpendapat bahwa untuk menerapkan budaya kerja, diperlukan keahlian dalam mengubah pandangan, cara berpikir, dan sikap karyawan dengan cara mengembangkan nilai-nilai yang ada dalam budaya kerja. Hal ini disebabkan oleh masalah budaya kerja yang berasal dari diabaikannya nilai etika dan budaya, sehingga memberikan dampak negatif pada disiplin, etos kerja, serta kemajuan karir karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengkaji bagaimana dampak penerapan kedua aspek tersebut terhadap perkembangan karir dan profesi individu dalam lingkungan kerja.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

E. Kerja (2024) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu hal yang penting didalam organisasi, maka dengan pentingnya dengan menerapkan pengembangan karir dan dampaknya dapat lebih besar sehingga dalam proses pengembangan karir adalah salah satu tugas yang harus karyawan dan perusahaan terapkan. Pada saat etos kerja ditandai dengan inisiatif dan penuh ketekunan serta diselaraskan dengan standar etika bisnis yang tinggi maka dapat membuka peluang untuk kemajuan karir pada posisi strategis. Annisa et al. (2023) menyatakan bahwa hasil kerja merupakan pencapaian atau tujuan yang ingin diraih oleh semua orang dalam lingkungan kerja. Bisa juga dikatakan bahwa hasil kerja adalah cara atau bentuk dalam menjalankan tugas. Tanpa adanya hasil kerja yang baik, penyelesaian tugas dan pekerjaan akan kurang memuaskan. Di sisi lain, jika seorang karyawan menunjukkan prestasi kerja yang semakin baik, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan hasil kerja perusahaan dan perusahaan dapat mempertahankan posisinya untuk tetap bersaing di dunia usaha. Achmad & Halim (2024) menyimpulkan bahwa di negara-negara yang bergulat dengan pergeseran demografis, kemajuan teknologi, dan fluktuasi ekonomi, penerapan kebijakan kerja fleksibel telah muncul sebagai keharusan strategis untuk mempertahankan daya saing dan menarik talenta terbaik. Namun, di tengah upaya mengejar kelincahan dan efektivitas biaya, dimensi etis dari pengaturan kerja fleksibel memerlukan pertimbangan yang cermat, karena masih banyak perusahaan yang tidak menerapkan jam kerja yang fleksibel untuk para karyawannya maka banyak pekerja yang sering mengeluh tentang jam kerja yang tidak sesuai dengan gaji yang didapatkan.

Sumakul et al. (2025) menyatakan bahwa kepemimpinan suatu organisasi menjadi salah satu faktor penting jalannya organisasi unggul dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

Organisasi juga memiliki peran penting pada pengembangan karir pegawai dalam hal ini pemimpin yang mampu memotivasi serta mendorong pegawainya untuk dapat mengembangkan diri serta karir mereka, sehingga jika dalam organisasi mempunyai pemimpin yang berkualitas yang dapat mengarahkan bawahannya untuk menjadi pegawai yang penuh tanggung jawab serta meningkatkan kompetensi mereka dan mendorong pegawai untuk dapat mengembangkan rencana karir pegawai dalam instansi tersebut.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kualitatif melalui Sistematis Tinjauan Pustaka (SLR). Yang dimana informasi yang kami dapatkan berasal dari hasil observasi seseorang yang berasal dari jurnal dan sumber akademik yang terpercaya. Metode ini dipilih dengan tujuan menggabungkan dan menjelaskan temuan-temuan kunci dari hasil ilmiah terkait pengaruh etos kerja dan etika terhadap perkembangan karir. Dari informasi yang menyeluruh mengenai interaksi antara etos kerja dengan etika dampaknya sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir dalam lingkungan kerja nyata. Kami juga berkeyakinan bahwa pengaruh etika terhadap karir tidaklah universal melainkan struktur norma-norma yang perlu dibentuk di tempat kerja baik untuk yang pemberi kerja maupun pekerjanya. Proses pengumpulan data melibatkan identifikasi, seleksi informasi dari jurnal-jurnal ilmiah yang diterbitkan dalam rentang waktu tertentu. Setelah itu data-data yang terpilih akan diidentifikasi serta dianalisis guna membangun pemahaman seseorang dalam pemahamannya mengenai etos kerja dan etika.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil**

Berdasarkan sumber-sumber yang kami peroleh, terlihat bahwa ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan saat membangun karir di dunia profesional.

#### ***Etos Kerja***

Etos kerja adalah salah satu persoalan yang paling krusial dalam bidang bisnis dan khususnya dalam kajian mengenai manajemen sumber daya manusia. Keberadaan etos kerja dalam suatu organisasi akan memberikan fondasi yang kuat bagi usaha-usaha yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi (Bisnis et al., 2020). Menurut beberapa pendapat etos kerja dapat dilihat dari tanggung jawab seperti dapat mengambil keputusan tersendiri dan siap menerima hasil yang baik atau gagal, disiplin dan inisiatif juga merupakan hal wajib yang perlu dimiliki oleh seseorang didalam dunia kerja, serta ada juga integritas dan dedikasi, untuk integritas sendiri disini berarti seseorang harus konsisten melakukan hal yang benar bahkan

disaat tidak ada orang yang selalu ada untuk mengawasi kinerjanya dan untuk dedikasi adalah kesediaan untuk mencurahkan energi dan fokus pada setiap tugas untuk dapat memastikan bahwa tugas yang kita kerjakan dapat menghasilkan kualitas yang tinggi. Etos kerja tidak hanya mendukung pencapaian kinerja individu dan organisasi, tetapi juga memperkuat nilai-nilai moral dan integritas dalam praktik kerja sehari-hari. Tanpa etos kerja yang kuat, profesionalisme cenderung rapuh dan mudah tergoyahkan oleh tekanan internal maupun eksternal. Oleh karena itu, pengembangan etos kerja harus menjadi bagian integral dari pendidikan dan pelatihan profesional di semua sektor (D. I. D. Kerja, 2025). Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik maka hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan kearah yang positif, sehingga dengan kinerja yang meningkat maka hal ini akan diikuti pula dengan meningkatnya pencapaian hasil dalam organisasi tersebut. Namun jika budaya organisasi tidak berjalan dengan baik maka hal ini menunjukkan ada suatu masalah dalam sistem kinerja karyawan, sehingga masalah tersebut harus secepat mungkin untuk diatasi karena akan mempengaruhi hasil pencapaian dari organisasi tersebut (Kunci, 2022).

### ***Etika Kerja***

Etika adalah watak, kebiasaan, atau adat yang ada di diri orang lain bisa baik dan juga buruk. Dalam dunia kerja etika itu sangat perlu diperhatikan karena merupakan moral yang membimbing setiap keputusan dan interaksi kita di dunia lingkungan profesional. Etika kerja membawa kesadaran bahwa setiap Tindakan yang kita ambil sekecil apapun itu memiliki dampak baik terhadap klien maupun citra perusahaan secara keseluruhan. Etika profesional berperan penting dalam membangun kepercayaan antara rekan kerja, atasan, dan klien. Perilaku yang etis, seperti menghargai privasi orang lain, tidak melakukan kecurangan, dan bertanggung jawab atas kesalahan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Tanpa etika, konflik dan ketidakpercayaan dapat menghambat kemajuan karir. Karyawan yang konsisten menunjukkan etos kerja tinggi dan berperilaku etis lebih mungkin mendapatkan promosi, tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi, serta peluang untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri (Karir et al, 2025). Seorang karyawan harus mengikuti etika di tempat kerja untuk memberikan kesan yang baik dan menjaga reputasi perusahaan. Etika kerja diartikan sebagai standar, nilai dan aturan yang menjadi pedoman pegawai dalam bekerja. Dapat mencakup aturan mengenai pakaian, perilaku, penampilan, dan hal hal yang dilarang. Dengan etos kerja, seluruh pegawai dapat berperilaku sesuai dengan ketentuan tersebut. Untuk menghindari risiko pencemaran nama baik terhadap karyawan ataupun perusahaan (Andi & Oktaviani, 2023).

### ***Produktivitas***

Mandani (2010) menjelaskan bahwa pada dasarnya produktivitas dapat dipahami sebagai keterkaitan antara hasil yang diperoleh, baik itu barang maupun jasa, dengan input yang digunakan. Sebagai contoh, produktivitas diartikan sebagai tolok ukur efisiensi dalam proses produksi yang merupakan perbandingan antara output dan input. Input biasanya diukur dengan tenaga kerja yang terlibat, sementara output dinilai dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas merupakan seni dalam memaksimalkan nilai dan pengaruh dari setiap jam yang dimiliki, produktivitas dapat diukur berdasarkan keberlanjutan kinerja seperti jika seseorang dapat bekerja dalam tekanan tinggi dan menghasilkan output yang besar selama seminggu namun langsung mengalami burnout atau tidak produktif selama tiga minggu maka dapat memperburuk produktivitas jangka panjang. Hasna, Ajjah, Khoerunnisa, dan H (2021) menyatakan bahwa ada banyak karyawan yang dapat memiliki pemicu produktivitas, yang sepenuhnya berasal dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, rendahnya produktivitas kerja bisa disebabkan oleh semangat kerja yang menurun. Hasna et al. (2021) menemukan bahwa produktivitas kerja, yang merupakan cerminan dari kinerja karyawan, sering kali mengalami halangan. Halangan ini dapat berupa penilaian kerja yang tidak mencerminkan kinerja yang sebenarnya dari karyawan. Dalam beberapa kasus, atasan sering memberikan penilaian berdasarkan subjektivitas. Akibatnya, meskipun penilaian kerja terlihat tinggi, kinerja sehari-harinya justru cenderung rendah. Ini pada gilirannya akan mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Untuk mencapai produktivitas yang optimal secara konsisten, seseorang perlu mengintegrasikan disiplin mental dan strategi pengaturan energi dengan merencanakan waktu istirahat yang teratur serta memastikan asupan nutrisi dan tidur yang cukup untuk mendapatkan pemikiran yang jelas dan berkelanjutan.

### ***Lingkungan Kerja di Dunia Nyata***

Mungkin kita sering mendengar kalau lingkungan kerja itu sangat seru dan bila ada masalah dapat diatasi seperti konflik internal dapat diselesaikan dengan rapat terbuka yang jujur atau perubahan kebijakan tunggal yang biasanya akan segera di pecat. Kemudian kita juga sering mendengar kalau para pemimpin kantor itu selalu menjadi mentor yang bijaksana, selalu bersikap suportif dan benar – benar adil dalam setiap penilaian dan prioritas utamanya adalah kesejahteraan mental serta pertumbuhan karir setiap anggota. Padahal lingkungan kerja di dunia nyata banyak sekali masalah yang kompleks dan ketidaksempurnaan yang terjadi karena faktor manusia di lingkungan kerja itu sendiri. Itu terjadi karena adanya tekanan dari kantor seperti target yang harus dicapai, tekanan bisnis serta sumber daya yang kurang, keputusan

sulit tidak selalu menghasilkan pemenang melainkan kompromi yang membuat semua pihak sedikit tidak puas. Prakoso (2014) berpendapat bahwa lingkungan kerja ini mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang melekat pada diri karyawan dan tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, serta sesuai standar kelayakan akan memengaruhi cara karyawan menjalankan tugas. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik yang kondusif menjadi prasyarat penting untuk membentuk kualitas pola pikir karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara terus-menerus. Terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kualitas performa, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Beberapa elemen utama yang berkontribusi terhadap kinerja meliputi: (1) komunikasi, dimana manager dan karyawan perlu membangun komunikasi yang efektif agar pelaksanaan tugas dalam organisasi dapat berlangsung secara optimal; (2) motivasi, yaitu dorongan internal maupun eksternal yang kuat sehingga karyawan mampu menjalankan tugas dengan lebih baik; dan (3) lingkungan kerja, karena penataan lingkungan kerja yang memadai dapat menciptakan rasa nyaman dan tenang yang dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas kerja. Di antara berbagai faktor tersebut, komunikasi menjadi aspek yang sangat penting untuk dikaji, dipahami, dan dikelola oleh setiap individu, khususnya mereka yang berperan dalam suatu organisasi. Hal ini karena komunikasi yang efektif adalah kunci untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Fachrezi, 2020).

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka kita dapat melihat bahwa keterikatan antara etika bisnis dan etos kerja sangat penting untuk seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Etika dalam lingkungan kerja menekankan pentingnya menghargai keberagaman serta penolakan terhadap segala bentuk diskriminasi. Pemahaman terhadap prinsip-prinsip etika tersebut menjadi dasar dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan kondusif bagi setiap individu serta berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang menyertakan dan mendukung setiap orang. Etika memegang peranan penting dalam memastikan bahwa orientasi organisasi tidak hanya tertuju pada kepuasan pelanggan, melainkan turut mempertahankan standar integritas, transparansi, serta kepedulian sosial dalam setiap tindakan yang diambil (Madura, 2024).

Budaya kerja adalah salah satu elemen kunci yang menentukan pencapaian kinerja karyawan dalam memenuhi sasaran dan target perusahaan. Berbagai usaha dilakukan untuk memastikan kinerja karyawan mampu memberikan kontribusi yang maksimal, namun cara karyawan menerima dan menjalankan peraturan yang ada juga sangat penting (Aspani et al., 2022).

Produktivitas kerja merupakan rasio antara output berupa barang atau jasa yang dihasilkan dengan input atau pengorbanan yang dikeluarkan oleh individu maupun organisasi dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Tingkat produktivitas ini mencerminkan sejauh mana sumber daya manusia serta sarana pendukung digunakan secara efektif dalam proses produksi. Produktivitas kerja juga dipahami sebagai perbandingan antara hasil kinerja aktual dengan waktu yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut (Hasna et al., 2021).

Etos kerja dan etika bukan hanya sekedar aspek tambahan melainkan fondasi yang berpengaruh besar terhadap kinerja profesional dan lintasan karir yang berkelanjutan. Penelitian ini dapat menunjukkan seperti tanggung jawab, integritas, dan ketekunan dapat membuat seseorang lebih dihormati oleh rekan kerja dan atasan, pada akhirnya mereka dapat berada di jalur perkembangan karir yang lebih cepat dan stabil di tengah kompleksitas lingkungan kerja modern.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan informasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa etika bisnis dan etos kerja dapat membuat seseorang berkembang dalam karirnya. Secara keseluruhan etos kerja dan etika seorang profesional merupakan prinsip utama yang menentukan keberhasilan individu dalam menjalankan profesi serta perkembangan karir mereka di dunia kerja yang semakin modern.

Etos kerja yang didefinisikan sebagai prinsip moral seseorang itulah yang mendorong agar terciptanya ketekunan, disiplin, dan tanggung jawab, individu yang memiliki etos yang kuat tidak akan melihat kegagalan sebagai akhir dari segalanya melainkan menjadikannya sebagai umpan balik untuk memperbaiki hal yang sebelumnya telah terjadi. Prinsip ini menjadi nilai jual yang sangat dicari oleh perusahaan karena menunjukkan potensi kepemimpinan dan kemampuan untuk berkembang disaat terjadinya tututan kantor.

Selain itu, etika juga merupakan aspek yang perlu dimiliki oleh seorang karyawan yang profesional, karena prinsip ini yang mengatur perilaku individu dalam konteks pekerjaan serta dalam berinteraksi dengan rekan kerja, klien dan pihak berkepentingan lainnya. Penerapan etika tersebut tidak hanya mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis, tetapi juga berkontribusi membentuk dan memperkuat reputasi profesional yang unggul.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih karena telah memberikan dedikasi yang telah membawa hasil jurnal penelitian ini menuju penyelesaian. Dukungan dan bimbingan rekan-rekan semua yang memberikan dampak atas keberhasilan riset ini. Besar harapan kami agar karya ini dapat memberikan manfaat yang berguna bagi seseorang dalam pengembangan dirinya di dunia karir.

## DAFTAR REFERENSI

- Achmad, R. N., & Halim, M. R. (2024). The role of work ethics in improving employee performance in a flexible work context. 331–339.
- Andi, A., & Oktaviani, R. (2023). Pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Annisa, N., Fahreza, B., Sitepu, J. G., Wicaksini, W. S., & Margaretta, V. (2023). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. 4(1), 283–303. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.815>
- Aspani, G. C., Sendow, G. M., Tampenawas, J. L. A., Organisasi, P. L., Kerja, E., & Kerja, D. A. N. H. (2022). Influence of the organizational environment, work ethos, and work relationships on the performance of hotel employees at Hotel Sahid Kawanua Manado. *Jurnal EMBA*, 10(2), 63–72. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39394>
- Bisnis, J., Manajemen, S., Kerja, E., Pegawai, K., Darmawan, D., Anastasya, E., & Hariani, M. (2020). Analisis komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4, 58–70. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i1.282>
- Fachrezi, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Hasna, A., Ajjiah, N., Khoerunnisa, Y., & H, D. K. (2021). Peran motivasi terhadap produktivitas karyawan: Literature review. 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v8i1.56>
- Karir, P., Di, S., & Kerja, D. (2025). *ISSN: 3025-9495*, 16(4).
- Kerja, D. I. D. (2025). *ISSN: 3025-9495*, 16(11).
- Kerja, E. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. 3(6), 5506–5518.
- Kunci, K. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Madura, U. T. (2024). Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja: Perspektif hukum dan etika. 2(3). <https://doi.org/10.30640/trending.v2i3.2638>
- Mandani, T. (2010). Analysis of labor's productivity on analysis of labor's productivity on.



- Prakoso, R. D. (2014). Dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *14*(2), 1–10.
- Sumakul, T., Moniharapon, S., Saerang, R. T., Kompetensi, P., Kerja, E., Kepemimpinan, D. A. N., ... Saerang, R. T. (2025). The influence of competency, work ethic and leadership on career development of employees in the Department of Investment and One-Door Integrated Services (PTSP) of Manado City. *Jurnal EMBA*, *13*(1), 183–194.