

**SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MANAJEMEN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT GRATIA JELAJAH SEMESTA DI
JAKARTA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH:
NAMA: JESSICA FAUSTA
NIM: 115190075**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANGARA
JAKARTA
2023**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JESSICA FAUSTA
NIM : 115190075
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MANAJEMEN KARIER
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT GRATIA JELAJAH
SEMESTA DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Januari 2023 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Frangky Slamet, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Ary Satria Pamungkas, S.E., M.M.
- Sanny Ekawati, S.E., M.M.

Jakarta, 12 Januari 2023

Pembimbing,



(Sanny Ekawati, S.E., M.M.)

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	1
DAFTAR TABEL.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
BAB I	Error! Bookmark not defined.
PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Permasalahan.....	Error! Bookmark not defined.
1. Latar Belakang Masalah	Error! Bookmark not defined.
2. Identifikasi Masalah	Error! Bookmark not defined.
3. Batasan Masalah	Error! Bookmark not defined.
4. Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.

1. Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
2. Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
LANDASAN TEORI	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Umum Teori	Error! Bookmark not defined.
1. Kepuasan Kerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2. Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
3. Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
4. Manajemen Karier	Error! Bookmark not defined.
B. Definisi Konseptual Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
1. Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
2. Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
3. Manajemen Karier	Error! Bookmark not defined.
4. Kepuasan Kerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
C. Kaitan Antar Variabel	Error! Bookmark not defined.
1. Kaitan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2. Kaitan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
3. Kaitan Antara Manajemen Karier dan Kepuasan Kerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.

**B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, Dan Ukuran SampelError!
Bookmark not defined.**

1. Populasi..... Error! Bookmark not defined.
2. Sampel dan Teknik Pengambilan SampelError! Bookmark not defined.
3. Ukuran Sampel Error! Bookmark not defined.

C. Operasionalisasi Variabel dan InstrumenError! Bookmark not defined.

1. Operasionalisasi Variabel Error! Bookmark not defined.
2. Instrumen Error! Bookmark not defined.

D. Analisis Validitas Dan Realibilitas..... Error! Bookmark not defined.

1. Analisis Validitas..... Error! Bookmark not defined.
2. Analisis Realibilitas..... Error! Bookmark not defined.

E. Analisis Data Error! Bookmark not defined.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)..... Error! Bookmark not defined.
2. Model Struktural (*Inner Model*)..... Error! Bookmark not defined.
 - a. Koefisien Determinasi (R^2) Error! Bookmark not defined.
 - b. *Effect Size* (F^2)..... Error! Bookmark not defined.
 - c. Predictive Relevance (Q^2) Error! Bookmark not defined.
 - d. Goodness of Fit (GoF) Error! Bookmark not defined.
 - e. *Path Coefficients* Error! Bookmark not defined.
 - f. Uji Hipotesis..... Error! Bookmark not defined.

BAB IV Error! Bookmark not defined.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.. Error! Bookmark not defined.

A. Deskripsi Subyek Penelitian Error! Bookmark not defined.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis KelaminError! Bookmark not defined.

2. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**Error! Bookmark not defined.
 3. **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**Error!
Bookmark not defined.
 4. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**Error! Bookmark
not defined.
 5. **Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen Pekerjaan**Error!
Bookmark not defined.
- B. Deskripsi Objek Penelitian** Error! Bookmark not defined.
1. **Motivasi.....** Error! Bookmark not defined.
 2. **Lingkungan Kerja.....** Error! Bookmark not defined.
 3. **Manajemen Karier** Error! Bookmark not defined.
 4. **Kepuasan Kerja Karyawan** Error! Bookmark not defined.
- C. Hasil Analisis Data** Error! Bookmark not defined.
1. **Koefisien Determinasi (R^2).....** Error! Bookmark not defined.
 2. **Effect Size (F^2)** Error! Bookmark not defined.
 3. **Predictive Relevance (Q^2)** Error! Bookmark not defined.
 4. **Goodness of Fit (GoF)** Error! Bookmark not defined.
 5. **Path Coefficients** Error! Bookmark not defined.
 6. **Uji Hipotesis** Error! Bookmark not defined.
- D. Pembahasan** Error! Bookmark not defined.
1. **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**Error! Bookmark not
defined.
 2. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.**Error! Bookmark
not defined.
 3. **Pengaruh Manajemen Karier terhadap Kepuasan Kerja.**Error!
Bookmark not defined.

BAB V	Error! Bookmark not defined.
PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Keterbatasan dan Saran	Error! Bookmark not defined.
1. Keterbatasan	Error! Bookmark not defined.
2. Saran	Error! Bookmark not defined.
a. Saran untuk perusahaan	Error! Bookmark not defined.
b. Saran untuk peneliti selanjutnya	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	Error! Bookmark not defined.
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Motivasi ...Error! Bookmark not defined.
- Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Lingkungan KerjaError! Bookmark not defined.
- Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Manajemen KarierError! Bookmark not defined.
- Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan KerjaError! Bookmark not defined.
- Tabel 3.5 Skala LikertError! Bookmark not defined.
- Tabel 3.6 Hasil Outer LoadingsError! Bookmark not defined.
- Tabel 3.7 Hasil Cross Loadings.....Error! Bookmark not defined.
- Tabel 3.8 Hasil dari AVEError! Bookmark not defined.
- Tabel 3.9 Hasil dari Cronbach's Alpha dan Composite ReliabilityError! Bookmark not defined.
- Tabel 4.1 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel MotivasiError! Bookmark not defined.
- Tabel 4.2 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan KerjaError! Bookmark not defined.
- Tabel 4.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Manajemen KarierError! Bookmark not defined.
- Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja KaryawanError! Bookmark not defined.
- Tabel 4.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)Error! Bookmark not defined.
- Tabel 4.6 Hasil Analisis Effect Size (F²)Error! Bookmark not defined.
- Tabel 4.7 Hasil Analisis Predictive Relevance (Q²)Error! Bookmark not defined.
- Tabel 4.8 Hasil Analisis *Path Coefficients*Error! Bookmark not defined.
- Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji HipotesisError! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Model Penelitian Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Karakteristik Usia Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Karakteristik Tingkat Pendidikan Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Karakteristik Masa Bekerja Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Karakteristik Departemen Pekerjaan Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4.6 Hasil dari bootstraping Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen penting yang ada di dalam perusahaan karena sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan hasil atau kinerja yang baik untuk perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka perlu untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain: motivasi dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat mengembangkan dirinya untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut Luthans (dalam Busro, 2018), motivasi adalah rangsangan yang mempengaruhi untuk timbulnya reaksi dari dalam diri seseorang. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Setyaningrum, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian lain yang dilakukan oleh Paais dan Pattiruhu (2020) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentu akan membuat karyawan betah bekerja di perusahaan dan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Sarwono (dalam Sudaryo, dkk, 2018), lingkungan kerja adalah tempat kerja yang dimana karyawan melaksanakan aktivitasnya. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Anasi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian lain yang dilakukan oleh Pareraway, dkk (2018)

menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah manajemen karier. Manajemen karier yang konsisten dan adil dapat membantu karyawan mencapai jenjang karier yang diinginkannya. Menurut Arnold (dalam Sturges, et. al., 2002), manajemen karier merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi pengembangan karier orang lain. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Adisoekarto & Haryanto (2013) dan Appelbaum, et. al., (2001) menyebutkan bahwa manajemen karier tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, penelitian lain yang dilakukan oleh Tresna, et. al., (2019) menyatakan bahwa manajemen karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Gratia Jelajah Semesta merupakan perusahaan swasta yang berjalan di bidang logistik yang memiliki cabang tersebar di beberapa daerah dan memiliki kantor yang berpusat di Jakarta. Kantor pusat PT Gratia Jelajah Semesta terletak di Jl. Samanhudi No. 30-A.

Lingkungan kerja di beberapa perusahaan sendiri banyak yang memadai baik dari segi fasilitas, perlengkapan dan peralatan. Namun, tidak semua karyawan dapat menikmati dan mendapatkan fasilitas yang lengkap dan bagus. Selain itu, manajemen karier di beberapa perusahaan tidak semuanya berjalan dengan konsisten dan adil dikarenakan beberapa program yang diadakan perusahaan tidak jelas.

Faktor motivasi yang dimiliki oleh karyawan pun berbeda-beda, ada yang tinggi, ada pula yang rendah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gratia Jelajah Semesta.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka penelitian ini berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MANAJEMEN KARIER TERHADAP KEPUASAN**

KERJA KARYAWAN PT GRATIA JELAJAH SEMESTA DI JAKARTA”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disimpulkan di atas, identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Masalah yang berkaitan dengan motivasi, yaitu karyawan yang tidak memiliki dorongan atau motivasi untuk mendapatkan prestasi dan aktualisasi diri yang dimilikinya rendah.
- b. Masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu terdiri dari fasilitas lingkungan kerja baik perlengkapan dan peralatan yang tidak memadai, atmosfer lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan hubungan antar karyawan yang tidak harmonis.
- c. Masalah yang berkaitan dengan manajemen karier yaitu terdiri dari informasi dan program jenjang karier di perusahaan yang tidak jelas, karyawan yang tidak memahami minat dan bakat yang dimilikinya, dan atasan yang tidak mendukung karyawan untuk berkembang.

3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan untuk menghindari adanya pembahasan permasalahan yang jauh dari pokok-pokok permasalahan dalam penelitian. Oleh karena itu, penulis di dalam penelitian ini membuat batasan yang bertujuan untuk memudahkan dalam mengumpulkan dan mengelola data. Batasan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gratia Jelajah Semesta di Jakarta.
- b. Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dari penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier. Sedangkan,

variabel dependen dari penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gratia Jelajah Semesta di Jakarta?
- b. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gratia Jelajah Semesta di Jakarta?
- c. Apakah manajemen karier memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gratia Jelajah Semesta di Jakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gratia Jelajah Semesta di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gratia Jelajah Semesta di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh manajemen karier terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Gratia Jelajah Semesta di Jakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis yaitu penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para akademisi untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis yaitu penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan, pertimbangan, dan evaluasi bagi perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisoekarto, S., & Haryanto. (2013). Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)*, 5, 485-492.
- Agung, A. A., & Yuesti, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Denpasar: ABpublishER.
- Agustin, E. Y., & Wibowo, S. N. (2021). Effect Of Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Pg Rajawali II Unit Jatitujuh Majalengka. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 10-12.
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work Environment and Job Satisfaction Among Nurses in Government Tertiary Hospitals in Nigeria. doi:10.1108/RAMJ-01-2020-0002
- Anasi, S. N. (2019). Perceived Influence of Work Relationship, Work Load, and Physical Work Environment on Job Satisfaction of Librarians in South-West, Nigeria. doi:10.1108/GKMC-11-2019-0135
- Appelbaum, S. H., Ayre, H., & Shapiro, B. T. (2002). Career Management in Information Technologoy : A Case Study. *Career Development International*, 7(3), 142-158.
- Bajpai, V., & Rajpot, S. (2018). Impact of Employees Motivation on Job Satisfaction and Organizational Commitment at Balco. *Global Journal of Engineering Science and Research Management*, 5(5).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2 (Edisi Terjemahan)*. Indonesia: PT Indeks.

- Fatmawati, W. I., & Chaerudin. (2021). The Influence of Organizational Commitment, Career Development And Work Environment On Employees Job Satisfaction (Case Study At PT MAP Surveillances). *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science (DIJEMSS)*, 2(4). doi:<https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i4>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition*. SAGE Publications.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., . . . Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hijuzama, O. (2017). Analisis dan Pembahasan Pengaruh Implementasi Green Supply Chain Management Terhadap Kinerja Pemasaran Dengan Mediasi Reputasi Perusahaan Kertas (Studi Pada Industri Kertas di Provinsi Jawa Barat). *Buku Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi IX dan IKA - UT UTCC*, 452-468.
- Iskandar. (2019). Pengaruh Manajemen Karir Organisasi Dan Individu Terhadap Kepuasan Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bio Farma (PERSERO). *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis Syariah*, 01(02), 195-214.
- Johns, G., & Saks, A. M. (2017). *Organizational Behavior (Understanding And Managing Life At Work)* (Vol. 10). Canada: Pearson.
- Moningka, C., dkk. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Dd publishing.
- Muawanah, Yasin, M., Huda, S., Tsani, I., Syazali, M., Umam, R., & Jermsittiparsert, K. (2020). Career Management Policy, Career Development, and Career Information

- as Antecedents of Employee Satisfaction and Job Performance. *International Journal of Innovation, Creativity, and Change*, 11, 458-482.
- Nasir, N. B., Rahman, R. H., Rahim, N. S., Rusbadrol, N., & Fakhruddin, F. M. (2021). The Impact of Organizational Career Management towards Employees' Career Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(11), 1480-1492.
- Nasution, M. E., & Usman, H. (2007). *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economic, and Business*, 7, 577-588. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018, Juli). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828-1837.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2016). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. doi:10.1108/IJLMA-10-2016-0085
- Purnami, N. A., & Suryawardani, I. A. (2018). The Effect of The Quality of Service on the Visitors Satisfaction and Desire to Pay a Revisit to the Bali Pulina Agrotourism. *E-Journal of Tourism*, 5(2), 62-71.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2016). *Organizational Behaviour* (Vol. 2). New York: Pearson.

- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business Seventh Edition*. United Kingdom: Wiley.
- Setyaningrum, R. P., Nugroho, A. T., & Nabilah, I. N. (2021). The Influence Of Work Motivation, Job Loyalty, and Organizational Commitment on Work Satisfaction At PT Fujiaire Indonesia. *The First International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT)*, 274-279.
- Sinaga, H. H., & Wahyanti, C. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(2), 184-197.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Teoretik dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sturges, J., Guest, D., & Conway, N. (2002). A Longitudinal Study Of The Relationship Between Career Management And Organizational Commitment Among Graduates In The Frist Ten Years At Work. *Journal of Organizational Behavior*, 731-748. doi:10.1002/job.164
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: ANDI.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Tresna, P. W., Muhyi, H. A., & Bagaskara, R. S. (2019). Career Management and Its Effect on Employee Job Satisfaction. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(2), 209-221.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

