



Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indo Everest Texindo

Muhammad Alvin Maulana Putra Pratama^{1*}, Siska Fajar Kusuma²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Indonesia

*Penulis Korespondensi: muhammadalvinmaulana@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of motivation and career development on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. The population of this study was all 280 employees of PT. Indo Everest Texindo, with a sample of 74 respondents calculated using the Slovin formula. Data analysis was carried out using the SPSS version 29 application. The results of the study indicate that career motivation and career development have a positive and significant effect on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. Based on the results of this study, it is recommended that companies improve employee motivation and implement more effective career development programs to create an inclusive and supportive work environment. In addition, companies are advised to implement a more comprehensive, rigorous, and evaluative HR strategy to increase employee loyalty and productivity. This will have an impact on improving overall employee performance and job satisfaction.*

Keywords: *Career Development; Employee Loyalty; Employees; Job Satisfaction; Motivation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Everest Texindo yang berjumlah 280 orang, dengan sampel 74 responden yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karir dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar perusahaan meningkatkan motivasi karyawan dan melaksanakan program pengembangan karir yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan strategi SDM yang lebih menyeluruh, ketat, dan evaluatif guna meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: Karyawan; Kepuasan Kerja; Loyalitas Karyawan; Motivasi; Pengembangan Karir.

1. PENDAHULUAN

Daya saing dan keberhasilan sebuah perusahaan sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) nya. Tanpa pekerja yang cerdas, berdedikasi, dan produktif, sebuah perusahaan akan kesulitan untuk memenuhi tujuan strategisnya. Manajemen sumber daya manusia, menurut Afandi dalam Prambandari A.W. (2021), mencakup perekrutan, penyaringan, pelatihan, mempertahankan, dan memanfaatkan staf dengan efisien. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan, pendidikan, dan pelatihan adalah tanggung jawab utama manajemen SDM untuk memungkinkan karyawan beradaptasi dengan perubahan dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Pengembangan karir dan motivasi adalah dua elemen penting yang berdampak besar pada kinerja pekerja dan kepuasan kerja di tempat kerja yang semakin kompetitif. Motivasi tidak hanya terkait dengan pertimbangan finansial tetapi juga mencakup kondisi kerja, interaksi

antarpribadi, dan kemungkinan untuk kemajuan profesional. Menurut Mangkunegara dalam Fitriani (2021), motivasi adalah keinginan internal yang harus dipenuhi pekerja untuk menyesuaikan diri dan tampil dengan baik. Namun, menurut Purnawati dalam Tamba (2021) menegaskan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pekerja dalam merencanakan karir masa depan mereka, yang menguntungkan baik individu maupun perusahaan.

Fenomena terkini menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh ketidakjelasan jalur karier dan lemahnya motivasi kerja. Ketidakpastian masa depan karier membuat karyawan, khususnya generasi muda, cenderung kurang terikat secara emosional dengan organisasi dan lebih mudah berpindah kerja (Kim & Beehr, 2021). Hal ini diperkuat oleh hasil jajak pendapat yang dilakukan oleh Intelligent pada tahun 2024 yang menunjukkan bahwa banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja muda karena rendahnya motivasi, komitmen kerja, dan profesionalisme yang dipersepsikan oleh manajemen (Intelligent, 2024).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pengembangan karier merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karena memberikan kejelasan arah, peluang peningkatan kompetensi, serta rasa dihargai oleh organisasi (De Vos et al., 2020). Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi sikap, loyalitas, dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Robbins & Judge, 2022).

Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa pengembangan karier dan motivasi memiliki pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki peluang karier yang jelas dan memperoleh dorongan motivasional yang memadai cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi (Siengthai et al., 2023; Putri & Riyanto, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada penguatan sistem pengembangan karier dan peningkatan motivasi kerja guna mempertahankan kepuasan dan loyalitas karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Susilo dan kawan kawan (dalam Tiffany 2023;8) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Selaras dengan pengertian dari Chandra & Syardiansah, (dalam Tiffany 2023;8) motivasi adalah kekuatan tersembunyi yang ada pada orang dan dapat dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non- moneter dan dapat memengaruhi kinerja.

Menurut teori Herzberg (dalam Nazila Layla Karimah 2024:19) terdapat beberapa indikator motivasi yang diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi (*Achievement*)
- b. Pengakuan (*Recognition*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*)
- d. Tanggung Jawab (*Responsibiliy*)
- e. Pengembangan potensi individu (*The Possibility of Growth*)

Pengembangan Karir

Pengembangan karir, menurut Kawiana, I. G. P. (Dalam Afifah Zatira 2024:24), merupakan upaya yang dilakukan oleh setiap orang atau organisasi untuk menginspirasi diri mereka untuk bekerja sekeras mungkin dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam rangka memenuhi tugas dan kegiatan organisasi, baik profit maupun nirlaba.

Pengembangan karir, seperti yang didefinisikan oleh Supriadi (dalam Afifah Zatira 2024:25), adalah proses peningkatan kapasitas kerja individu untuk menekuni profesi yang dipilih. Tujuan utamanya adalah untuk menyelaraskan tujuan dan kebutuhan karyawan dengan alternatif karir yang ditawarkan perusahaan sekarang dan mungkin ditawarkan di masa depan.

Menurut Fatmala ada pula indikator yang dapat mempengaruhi pengembangan karir (dalam Reni Wulandari:2023) antara lain:

- a. Prestasi kerja
- b. Eksposur
- c. Jaringan kerja
- d. Pembimbing
- e. Pengalaman

Kepuasan Kerja

Menurut Rulianti, E & Nurpribadi, G. (dalam Afifah Zatira 2023:19) kepuasan kerja merupakan pengalaman pribadi setiap orang karena tingkat kepuasannya berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang penting baginya.

Adapun pengertian dari Robbins dan Judge (dalam Keyla Larasati dkk 2021:48) kepuasan kerja didefinisikan sebagai “perasaan positif atau evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu”. Secara umum, kepuasan kerja karyawan adalah kondisi emosional

dan psikologis karyawan yang merujuk pada tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja di mana mereka bekerja.

Adapun indikator kepuasan kerja antara lain (Meutia & Narpati, 2021):

- a. Kinerja Umumnya Naik
- b. Perilaku Organisasi
- c. Kepuasan Dalam Hidup
- d. Kesejahteraan Rohani dan Jasmani

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono dalam Morena Thalia Salsabila Irvianka (2022:26) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel Menurut Sugiyono dalam Morena Thalia Salsabila Irvianka (2022:26) menyatakan bahwa sampelnya adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh penduduk. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin. Dengan populasi sebanyak 280 karyawan PT. Indo Everest Texindo.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sample

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sample yang dapat di tolerir (10%)

$$n = \frac{280}{1 + 280(10\%)^2}$$

$$n = \frac{280}{1 + 280(0.01)^2}$$

$$n = \frac{280}{1 + 2.8}$$

$$n = \frac{280}{3.8}$$

$$n = 73.68$$

Karena jumlah sampel harus berupa bilangan bulat, maka hasilnya dibulatkan menjadi 74 orang. Dan dapat disimpulkan dari perhitungan diatas bahwa sample yang akan peneliti gunakan untuk penelitian ini adalah 74 karyawan PT. Indo Everest Texindo.

Teknik Pengumpulan Data

Tujuan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi yang akurat dan relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data dapat berasal dari sumber primer dan sekunder, berdasarkan klasifikasi Sugiyono (dalam Reni Wulandari, 2023). Sementara data sekunder berasal dari dokumen atau referensi yang sudah ada sebelumnya, seperti jurnal, laporan, atau literatur lainnya, data primer dikumpulkan langsung dari responden di lapangan tanpa menggunakan perantara.

Dengan mengirimkan kuesioner kepada responden yang merupakan subjek penelitian, peneliti menggunakan data primer sebagai sumber utama mereka. Responden merasa lebih mudah memberikan jawaban terstruktur karena kuesioner dirancang dengan pertanyaan tertutup yang memiliki beberapa kemungkinan jawaban skala Likert. Metode ini dipilih untuk menjamin konsistensi jawaban dan memudahkan pengolahan data statistik.

Teknik Pengujian Instrumen

Alat untuk mengumpulkan dan mengukur data untuk sebuah penelitian dikenal sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (dalam Ita Nurdianwati, 2021) mendefinisikan instrumen sebagai alat yang digunakan peneliti untuk mengukur gejala, baik dalam konteks sosial maupun alam. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei atau kuesioner, yang terdiri dari daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh peserta berdasarkan pendapat mereka.

Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 29 dan Microsoft Excel, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menjamin validitas dan reliabilitas instrumen. Agar data yang dikumpulkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, pengujian ini berusaha untuk menentukan apakah item-item kuesioner dapat mengukur variabel dengan andal dan tepat.

Variabel Operasional

Tabel 1 Operasional Variabel.

Variable Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi (X1)	Menurut Susilo dan kawan kawan (dalam Tiffany 2023;8) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.	Menurut teori Herzberg (dalam Nazila Layla Karimah 2024:19) terdapat beberapa faktor motivasi yang diantaranya adalah sebagai berikut: 1. Prestasi (<i>Achievement</i>) 2. Pengakuan (<i>Recognition</i>) 3. Pekerjaan itu sendiri (<i>The Work it Self</i>) 4. Tanggung Jawab (<i>Responsibiliy</i>) 5. Pengembangan potensi individu (<i>The Possibility of Growth</i>)
Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir, menurut Kawiana, I. G. P. (Dalam afifah Zatira 2024:24), merupakan upaya yang dilakukan oleh setiap orang atau organisasi untuk menginspirasi diri mereka untuk bekerja sekeras mungkin dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam rangka memenuhi tugas dan kegiatan organisasi, baik profit maupun nirlaba.	Menurut Fatmala ada pula indikator yang dapat mempengaruhi pengembangan karir (dalam Reni Wulandari:2023) antara lain: 1. Prestasi kerja 2. Eksposur 3. Jaringan kerja 4. Pembimbing 5. Pengalaman
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Rulianti, E & Nurpribadi, G. (dalam Afifah Zatira 2023:19) kepuasan kerja merupakan pengalaman pribadi setiap orang karena tingkat kepuasannya berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai yang penting baginya.	Adapun indikator kepuasan kerja antara lain (Meutia & Narpati, 2021): 1. Kinerja umumnya naik 2. Perilaku organisasi 3. Kepuasan dalam hidup 4. Kesejahteraan rohani dan jasmani

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.197	3.730	4.879	<,001
	Motivasi	.089	.071	.135	.214
	Pengembangan Karir	.295	.076	.418	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 1 Hasil Ouput Analisis Regresi Linear Berganda.

Untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu antara Motivasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), dapat dilihat pada tabel output SPSS (terlampir) pada bagian Coefficient. Berdasarkan output tersebut, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,197 + 0,089 X1 + 0,295 X2$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Motivasi

X2 = Pengembangan Karir

a = 18,197

b1 = 0,089

b2 = 0,295

Konstanta sebesar 18,197 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi dan Pengembangan Karir bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja diperkirakan sebesar 18,197. Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,089 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Motivasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,089, meskipun berdasarkan nilai signifikansi (Sig. = 0,214 > 0,05), pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Sedangkan koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,295 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel ini akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,295. Nilai signifikansi untuk variabel ini adalah < 0,001, yang berarti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	18.197	3.730		4.879
	Motivasi	.089	.071	.135	1.254
	Pengembangan Karir	.295	.076	.418	3.872
					Sig.
					<.001
					.214
					<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Gambar 2 Hasil Output Uji t (Simultan).

Pengujian secara parsial antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari tabel coefficients. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung sebesar 1,254 dengan nilai signifikansi sebesar 0,214. Dengan mengambil taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), maka nilai t tabel sebesar 2,048. Karena $thitung < t\text{ tabel}$ atau $sig(0,214) > \alpha(0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan pengujian secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja juga dapat dilihat dari tabel coefficients. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung sebesar 3,872 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$. Dengan mengambil taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), maka nilai ttabel sebesar 2,048. Karena $thitung > ttabel$ atau $sig(< 0,001) \leq \alpha(0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	199.220	2	99.610	9.951
	Residual	710.686	71	10.010	
	Total	909.905	73		
					Sig.
					<.001 ^b

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 3 Hasil Ouput SPSS Uji Anova.

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Indo Everest Texindo secara simultan dapat dilihat dari hasil uji ANOVA. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 9,951, sedangkan Ftabel pada taraf signifikan 5% dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 71$ adalah sekitar 3,13. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,951 > 3,13$ dan $sig < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis

alternatif (Ha) diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Indo Everest Texindo. Maka dapat dijelaskan bahwa Motivasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil mengenai pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus pada PT. Indo Everest Texindo), maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Indo Everest Texindo berada pada klasifikasi kategori cukup baik.
 - 1) Motivasi di tempat kerja yang ditentukan oleh indikator seperti pencapaian, pengakuan, tugas itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi termasuk dalam kategori baik. Ini menunjukkan bahwa meskipun pekerja merasa motivasi mereka di tempat kerja cukup terpenuhi, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama di bidang untuk pertumbuhan dan pengakuan.
 - 2) Pengembangan karir diklasifikasikan sebagai cukup baik berdasarkan indikator prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, pembimbing, dan pengalaman. Ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi telah menawarkan peluang pengembangan karir, bimbingan dan eksposur kerja masih perlu ditingkatkan.
 - 3) Kepuasan kerja berada dalam kategori baik ketika dievaluasi berdasarkan kinerja, perilaku organisasi, kepuasan hidup, dan kesejahteraan fisik serta spiritual. Ini menandakan bahwa meskipun sebagian besar pekerja sangat puas, perusahaan masih harus melakukan perbaikan di sejumlah area.
- b. Motivasi, dan Pengembangan Karir, berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Indo Everest Texindo..
- c. Motivasi, dan Pengembangan Karir, berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Indo Everest Texindo.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan pada PT. Indo Everest Texindo adalah sebagai berikut:

- a. Dalam variabel motivasi, mengakui kontribusi karyawan adalah indikator dengan hasil terendah. Karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan cukup pengakuan atas upaya dan pencapaian mereka. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan meningkatkan sistem penghargaan yang menghargai, yang dapat mencakup ucapan terima kasih secara langsung, penghargaan untuk karyawan terbaik, atau insentif tambahan untuk mengakui pencapaian mereka. Loyalitas karyawan terhadap organisasi dan semangat kerja mungkin akan meningkat sebagai akibatnya.
- b. Dalam variabel pengembangan karir, indikator terendah ada pada kesesuaian kinerja kerja dengan prospek promosi atau kemajuan pekerjaan. Meskipun mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik, karyawan percaya bahwa jalur karir masih belum jelas. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi membangun kerangka pengembangan karir yang lebih transparan dan terstruktur, dengan kriteria promosi yang jelas dan terukur. Karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan kerja sebagai akibat dari perasaan bahwa usaha mereka sejalan dengan prospek pertumbuhan profesional.
- c. Kesejahteraan jasmani dan rohani adalah indikasi dengan skor kepuasan kerja terendah. Selain menjadi produktif, karyawan memerlukan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan jasmani dan rohani mereka. Oleh karena itu, perusahaan didorong untuk lebih fokus pada area ini dengan menawarkan layanan konseling, fasilitas kesehatan, istirahat yang cukup, serta kesempatan rekreasi atau olahraga yang dapat mendukung pekerja dalam mempertahankan keseimbangan kerja-hidup yang sehat.
- d. Dengan masih adanya pengaruh variabel lain di luar motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang kemungkinan juga memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini penting mengingat tidak seluruh variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan keseluruhan variabilitas kepuasan kerja secara menyeluruh.
- e. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain di luar motivasi dan pengembangan karir yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan

kerja. Beberapa faktor yang relevan antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, sistem kompensasi, dan budaya organisasi. Faktor-faktor ini diyakini memiliki peran penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan mengkaji variabel tersebut, penelitian lanjutan diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kepuasan kerja serta memperluas kontribusi terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Desyantoro, I., & Widhiastuti, H. (2021). Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Philanthropy Journal of Psychology*, 5(1), 31-46.
- Fitriani, S. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK DKI CABANG JUANDA)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Intelligent. (2024). *Companies struggle to recruit and retain young workers, survey finds*. Intelligent.com. <https://www.intelligent.com>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2021). Challenge and hindrance demands lead to employees' health and behaviours through intrinsic motivation. *Stress and Health*, 37(2), 367–381. <https://doi.org/10.1002/smi.3003>
- Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan UMKM Azalea Food. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 898-910.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42-52.
- Morena Thalia Salsabila Irvianka, M. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG JAKARTA SALEMBA* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Nurdianawati, I. (2021). *Pengaruh Kebebasan Dalam Bekerja Dan Toleransi Akan Risiko Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2017-2018* (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Prabandari, A. W. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia Kecamatan Pulo Gadung Cabang Jakarta Timur)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).

- Putri, A. R., & Riyanto, S. (2024). Pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 45–58. <https://doi.org/10.36980/jmb.v11i1.2456>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Tamba, M. P. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Laksana Bidang Finishing* (Doctoral dissertation).
- Tiffany, T. (2023). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BURNOUT DAN MENTAL HEALTH TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI RUMAH SAKIT PANDAN ARANG BOYOLALI* (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Wulandari, R., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar Lampung). *Serat Acitya*, 12(1), 118-132.
- Zatira, A. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Perusahaan Gas Negara, Tbk SOR II)* (Bachelor's thesis, FEB UIN Jakarta).