

Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara

Muhammad Ilham Firmansyah*, Hasan Ubaidillah

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Sebagian karyawan PT. Sekawan Kosmetik Wasantara yang berjumlah 87 pegawai. Teknik pengambilan menggunakan metode total sampling (sampling jenuh). Sampel didalam penelitian ini sebanyak 87 pegawai di PT. Sekawan Kosmetik Wasantara. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dan data yang bersumber pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara, dan observasi. Analisis data menggunakan Software smartPLS 3.2.7 Structural Equation Modelling(SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara, variable pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara, variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara, variable peembangan karir paling berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara.

Keywords: pengembangan karir, pelatihan, motivasi, kepuasan kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v1i3.56>

*Correspondence: Muhammad Ilham Firmansyah

Email:

ilham119a2manajeme@gmail.com

Received: 02-07-2022

Accepted: 19-08-2022

Published: 26-09-2022



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This research aims to examine the effect of career development, training, and motivation on job satisfaction. The approach used in this research is quantitative approach. The population in this research is some employees PT. Sekawan Cosmetics Wasantara which amounted to 87 employees. The sampling technique uses the total sampling method (saturated sampling). The sample in this study as many as 87 employees at PT. Sekawan Cosmetics Wasantara. The data used in this research are questionnaire data and data sourced from PT. Sekawan Cosmetics Wasantara. Techniques for collecting data using questionnaires, interviews, and observations. Analysis data using software smartPLS 3.2.7 Structural Equation Modeling (SEM). The results of this research show that Career development variables have a significant effect on job satisfaction at PT. Sekawan Cosmetics Wasantara, variable training has no significant effect on the variable job satisfaction on PT. Sekawan Cosmetics Wasantara, variable motivation has a significant effect on job satisfaction at PT. Sekawan Cosmetics Wasantara, The career development variable has the most significant effect on job satisfaction at PT. Sekawan Cosmetics Wasantara.

Keywords: career development, training, motivation, job satisfaction

Pendahuluan

Seiring dengan tingginya persaingan antar perusahaan yang memaksa setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan optimal, perusahaan seringkali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari setiap perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan manajemen dalam mengelola keuangan, pemasaran, serta produknya, akan tetapi hal ini juga ditentukan dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan agar mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen adalah karyawan, karena dengan dikelolanya seorang karyawan secara baik, maka para karyawan akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan sebuah perusahaan (Parewaway *et al.*, 2018).

Pengembangan karir adalah suatu usaha formal dari pihak Perusahaan (Arintonang dkk., 2019; Bridgstock, 2019; Dlouhy, 2018; Nagy, 2019; Rudolph, 2019). Pengembangan karir merupakan berkembangnya kemampuan atau skill seseorang yang nantinya akan memperoleh tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih tinggi dari sebelumnya (Akhmal, 2018; Delaney, 2021; Guan, 2020; Lee, 2018; Parola, 2020; Scherrer, 2019; Wehmeyer, 2019; Zacher, 2019). Pada tingkat atas maupun rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengajarkan suatu tugas dengan baik misalnya mengoperasikan suatu mesin (Poluakan dkk., 2018). Kepuasan kerja nantinya akan dapat dirasakan oleh setiap karyawan jika terdapat kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang diterimanya (Putra dkk., 2016). Perusahaan yang besar pasti sangat membutuhkan kinerja karyawan yang dapat mengerjakan tugas lebih dari apa yang telah diberikan (Alif, 2015). Kepuasan kerja adalah salah satu masalah yang cukup menarik untuk dibahas dan sangat penting bagi karyawan, karena nantinya berpengaruh besar manfaatnya untuk setiap kepentingan individu dan industri (Pareraway, 2018). Seorang karyawan yang telah memiliki motivasi yang besar dapat bersifat energik dan bersemangat, sebaliknya seorang karyawan yang tidak memiliki motivasi cenderung akan sering merasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya sehingga nantinya dapat berdampak buruk bagi perusahaan (Nurchayani & Adnyani, 2016). Karyawan jika merasa kurang dalam mendapat kepuasan kerja maka akan cenderung lebih sering absen dalam pekerjaannya (Diputra & Surya, 2018). mengungkapkan bahwa pada dasarnya seseorang dapat giat bekerja karena terdapat suatu motivasi didalam dirinya, hal tersebut timbul karena adanya suatu kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya suatu motivasi diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan lebih giat dan baik agar dapat mencapai target dan keinginan yang diharapkan salah satu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan yaitu dorongan dari para atasan yang selalu memberi semangat kepada para karyawannya sehingga mereka dapat lebih optimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo. Maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1.) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo 2.) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo 3.) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo.

Metode

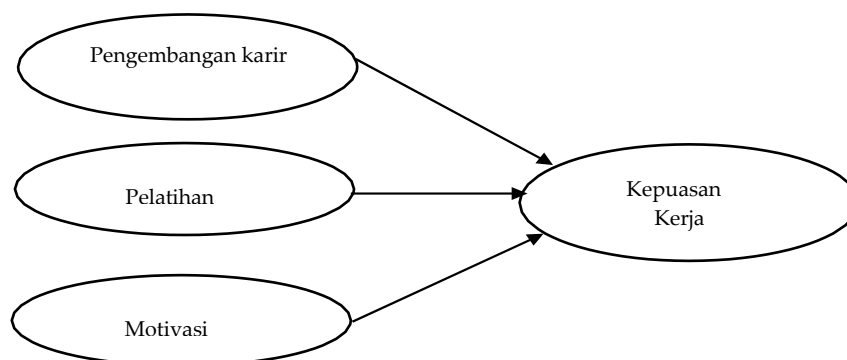
Lokasi penelitian ini berada di PT Sekawan Kosmetik Wasantara yang bertempat di Jalan Lingkar Timur no.183, Dusun Rangkah Lor, Bluru Kidul, Kecamatan Sidoarjo, Jawa Timur 61251.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo. yaitu sebanyak 167 karyawan, sampel penelitian menggunakan teknik simple random sampling. Sampel didalam penelitian ini sebanyak 88 karyawan di PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif (Willy dkk., 2015). Sumber data dibagi menjadi dua yaitu data primer yang diperoleh langsung memberikan data kepada pengumpul data (Ghozali, 2013) yaitu data dari responden dan data sekunder yang diperoleh dari PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo yakni visi, misi, dan profil perusahaan.

Teknik pengumpulan data dari kuisioner yang kemudian diukur menggunakan skalalickert. Sedangkan teknik analisis data menggunakan Analisis Structural Equation Model (SEM) dengan software Partial Least Square PLS

3.0 diantaranya analisis deskriptif, outer model yang meliputi convergent validity, average variance extracted (AVE), discriminant validity (cross loading), composite reliability, dan cronbach's alpha, Inner model yang meliputi (R-Square). Pengujian hipotesis meliputi uji hipotesis direct effect dan indirect effect.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan pokok permasalahan diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo.
2. Terdapat pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo.

Terdapat pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo.

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Di dalam bab kali ini peneliti akan menyajikan dan membahas hasil dari analisis data yang merupakan hasil dari pengamatan di sejumlah variabel yang telah digunakan dalam model regresi yaitu dengan menggunakan program aplikasi SmartPLs 3.0. Yang mana telah diuraikan pada pembahasan bab sebelumnya, bahwa penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu pengembangan karir, pelatihan, motivasi. Kemudian satu variabel endogen yaitu kepuasan kerja.

1. Menilai Outer Model

Terdapat lima macam kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan menggunakan aplikasi SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu dengan *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha* (Pering, 2020).

a. Convergent Validity

Convergent Validity adalah sebuah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*, yang nantinya dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan sebuah besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya (Musyaffi dkk., 2022). Ukuran sebuah refleksi individu dapat dikatakan tinggi apabila jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5–0,6 sudah dianggap cukup (Wahdi, 2021). Dalam pengerjaan penelitian kali ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,6. Yang mana penilaiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Outer Loading

	Pengembangan Karir	Pelatihan	Motivasi	Kepuasan Kerja
X1.1	0.776			
X1.2	0.846			
X1.3	0.819			
X2.1		0.794		
X2.2		0.953		

	Pengembangan Karir	Pelatihan	Motivasi	Kepuasan Kerja
X2.3		0.944		
X3.1			0.813	
X3.2			0.908	
X3.3			0.864	
Y1.1				0.893
Y2.2				0.801
Y3.3				0.877

Hasil dari pengolahan data dengan menggunakan *SmartPLS* dapat kita lihat pada Tabel 1. Sebuah nilai *outer model* maupun korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum dapat memenuhi *convergen validity* karena hasilnya masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60. Kemudian yang harus dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60. Sehingga nantinya hanya menyisahkan *loading factor* yang memiliki nilai di atas 0,60, yang akan digunakan untuk memenuhi nilai *convergen validity*.

b. *Average Variance Extracted*

Average Variance Extracted merupakan suatu pengujian untuk mengevaluasi validitas diskrimina. Dapat dilihat dengan menggunakan metode *average variance extracted* (AVE) untuk di setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antar dua konstruk di dalam model. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

	Rata-rata varian diekstrak (AVE)
Pengembangan Karir	0.662
Pelatihan	0.812
Motivasi	0.773
Kepuasan Kerja	0.738

Dari table 2 dapat diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *konverge validity* pada model yang diuji sehingga konstruk di dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskrimina yang baik. *Convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

c. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka

menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root* dari *average variance extracted* (AVE) (Gunawan & Solang, 2013). Hasil nilai *discriminant validity* dapat diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Pengembangan Karir	Pelatihan	Motivasi	Kepuasan Kerja
X1.1	0.776	0.740	0.474	-0.405
X1.2	0.846	0.778	0.289	-0.206
X1.3	0.819	0.749	0.408	-0.327
X2.1	0.541	0.794	0.603	-0.225
X2.2	0.527	0.953	0.765	-0.461
X2.3	0.461	0.947	0.770	-0.335
X3.1	0.748	0.403	0.865	-0.233
X3.2	0.795	0.239	0.908	-0.166
X3.3	0.751	0.175	0.864	-0.095
Y1.1	-0.225	-0.412	-0.358	0.898
Y1.2	-0.150	0.356	-0.357	0.790
Y1.3	-0.212	0.263	-0.386	0.749

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik di mana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

a. *Composite reliability*

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Table 4. Nilai Reliabilitas Komposit

	Reliabilitas Komposit
Pengembangan Karir	0.855
Pelatihan	0.928
Motivasi	0.911
Kepuasan Kerja	0.894

Table 4 model menunjukkan reliabilitas komposit untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

b. *Cronbach's Alpha*.

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

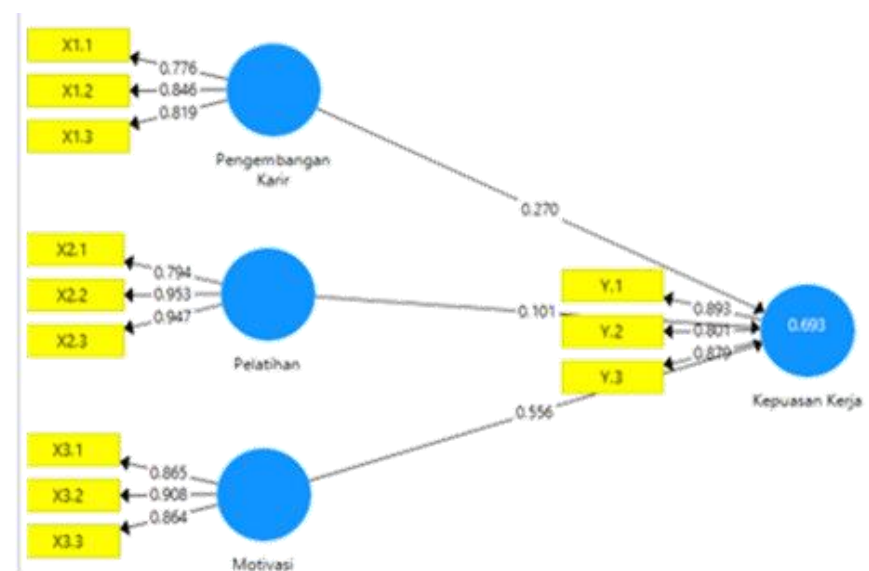
Tabel 5. Nilai *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha	
Pengembangan Karir	0.744
Pelatihan	0.880
Motivasi	0.854
Kepuasan Kerja	0.822

Tabel 5 model menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minumun yang disyaratkan.

2. Menilai Inner Model

Pengukuran model ini dilakukan dengan menggunakan uji *bootstrapping* yang dapat dilihat pada *R-Square*. Uji *R-Square* dilakukan untuk menguji seberapa besar kemampuan model variabel eksogen untuk menjelaskan variabel endogen. Hasil proses PLS *Alogarithm* untuk nilai *R-Square* dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut :

**Gambar 2.** Model Stuktural (*Inner Model*)**Tabel 6.** Hasil Uji *R-Square*

	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja	0.650	0.633

Berdasarkan data yang ada pada Tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.650. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentasi besarnya nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh price book value besarnya presentasi sebesar 65,0%. Berdasarkan data di atas, diperolehponilai R- square sebesar 0,65. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model dan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebesar 65%.

Sedangkan sisanya sebesar 35% di jelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis *Direct Effect*

Berdasarkan data yang telah diolah maka diperoleh hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis secara langsung atau *direct effect* pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1.96 dan nilai *P-Values* < 0,05 (Ghozali dan Latan, 2014).

Table 7. Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampe l(M)	Standar Deviasio (STDEV)	T Statistiki(O /STDEV)	P Values
Pengembangan Karir-> Kepuasan Kerja	0,270	0,270	0,081	3,368	0,001
Pelatihan-> Kepuasan Kerja	0,121	0,112	0,101	1,009	0,313
Motivasi-> Kepuasan Kerja	0,556	0,544	0,104	5,368	0,000

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara langsung atau *direct effect* dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis pertama (H1) yaitu ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diterima karena variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3.368 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,001.
2. Kemudian hipotesis kedua (H2) yaitu ada pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja ditolak karena variabel pelatihan terhadap variabel Kepuasan kerja memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 1.009 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,313.
3. Sedangkan hipotesis ketiga (H3) yaitu ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja diterima karena variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 5.368 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000.

Pembahasan

1. H1: Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo, dan memiliki pengaruh negatif signifikan. Studi empiris menunjukkan bahwa PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo mampu meningkatkan prestasi kerja mereka. Hal ini dibuktikan dengan keinginan setiap karyawan untuk dipromosikan ke bagian yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik

Wasantara dikarenakan nilai indikator tertinggi dari table tabulasi pengembangan karir yaitu adanya minat untuk dipromosikan.

2. H2: Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo, dan memiliki pengaruh positif signifikan. Studi empiris menunjukkan bahwa adanya tujuan pelatihan yang dimana diharapkan para karyawan memiliki tingkat kemampuan yang jauh lebih baik dari sebelumnya. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara.

3. H3: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo, dan memiliki pengaruh negatif signifikan. Studi empiris menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang merupakan rasa puas yang terjadi apabila karyawan memiliki prestasi dan tingkat loyalitas yang tinggi bagi perusahaan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara dikarenakan nilai indikator tertinggi dari table tabulasi motivasi yaitu adanya pemberian penghargaan dari perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diketahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo, sedangkan variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo, dan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sekawan Kosmetik Wasantara Sidoarjo.

Daftar Pustaka

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.

- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal manajemen*, 5(1), 53- 60.
- Bridgstock, R. (2019). Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for employability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 56–72. <https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no1art785>
- Delaney, R. K. (2021). Experiences of a Health System's Faculty, Staff, and Trainees' Career Development, Work Culture, and Childcare Needs during the COVID-19 Pandemic. *JAMA Network Open*, 4(4). <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.3997>
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1026.
- Dlouhy, K. (2018). Path dependence in occupational careers: Understanding occupational mobility development throughout individuals' careers. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 86–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.009>
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guan, Y. (2020). Understanding the impact of the COVID-19 pandemic on career development: Insights from cultural psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103438>
- Gunawan, J. S., & Solang, P. D. (2013). Organizational Citizenship Behavior Yang Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 1(2), 120-133
- Lee, Y. (2018). An application of work engagement in the job demands–resources model to career development: Assessing gender differences. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 143–161. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21310>
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). Konsep Dasar Structural Equation Model- Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls. Pascal Books.
- Nagy, N. (2019). Lifespan perspectives on careers and career development. *Work Across the Lifespan*, 235–259. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00010-4>
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500-532.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).

- Parola, A. (2020). Novel Coronavirus Outbreak and Career Development: A Narrative Approach Into the Meaning for Italian University Graduates. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02255>
- Pering, I. M. A. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart- Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28-48.
- Poluakan, B. C., Tumbuan, W. A., & Trang, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tvri Stasiun Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Putra, I. P. P., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 260-292.
- Rudolph, C. W. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003>
- Scherrer, V. (2019). Development of Motivational Variables and Self-Esteem During the School Career: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *Review of Educational Research*, 89(2), 211–258. <https://doi.org/10.3102/0034654318819127>
- Wahdi, N. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 251-264.
- Wehmeyer, M. L. (2019). A Crisis in Career Development: Life Designing and Implications for Transition. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42(3), 179–187. <https://doi.org/10.1177/2165143417750092>
- Willy, Abdilah. dan Hartono, Jogyianto. (2015). Partial Least Square (PLS) –Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Penerbit Andi: Yogyakarta
- Zacher, H. (2019). Academic career development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.006>