

**PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH  
BEBAN KERJA DAN MANAJEMEN KARIR INDIVIDU TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(STUDI PERSEPSIONAL PADA TENAGA KESEHATAN KONTRAK DI  
RSUD LEMBANG)**

**TESIS**

Disusun untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister Pada Program Studi  
Manajemen



**Risna Ayu Meilawati**

**2208212**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2024**

**PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH  
BEBAN KERJA DAN MANAJEMEN KARIR INDIVIDU TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(STUDI PERSEPSIONAL PADA TENAGA KESEHATAN KONTRAK DI  
RSUD LEMBANG)**

Oleh:

Risna Ayu Meilawati

2208212

Sebuah tesis yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Magister Manajemen pada Program studi Magister Manajemen

© Risna Ayu Meilawati

Universitas Pendidikan Indonesia

Juli 2024

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

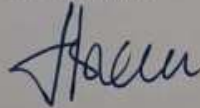
Tesis ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang,  
difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH  
BEBAN KERJA DAN MANAJEMEN KARIR INDIVIDU TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(STUDI PERSEPSIONAL PADA TENAGA KESEHATAN KONTRAK DI  
RSUD LEMBANG)

Tesis ini disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I



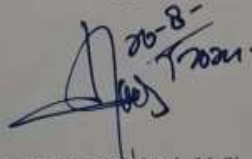
Prof. Dr. H. Suwatno, M. Si  
NIP. 196201271988031001

Dosen Pembimbing II



Dr. Askolani, S.E., M.M  
NIP. 197507042003121001

Dosen Penguji I



Prof. Dr. Dra. Janah Sbjannah, M. Si  
NIP. 195712191984032002

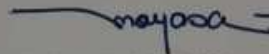
Dosen Penguji II



Dr. Rofiq Rofaida, S.P., M.S.  
NIP. 197302052005012003

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.  
NIP. 197107052002122007

## PERNYATAAN KEASLIAN ISI TESIS

Dengan ini penulis menyatakan bahwa tesis dengan judul “Peran *Employee Engagement* dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Manajemen Karir Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Persepsional pada Tenaga Kesehatan Kontrak di RSUD Lembang)” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam tesis ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian tesis ini.

Bandung, Juli 2024

Yang membuat Pernyataan,



Risna Ayu Meifawati

NIM. 2208212

## ABSTRAK

Risna Ayu Meilawati (2208212). Peran *Employee Engagement* dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Manajemen Karir Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Persepsional pada Tenaga Kesehatan Kontrak di RSUD Lembang) dibawah bimbingan Prof. Dr. Suwatno, M. Si dan Dr. Askolani, S.E.,M.M.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang meneliti peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh beban kerja dan manajemen karir individu terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang tenaga kesehatan kontrak dan pengambilan sampel menggunakan Teknik *non probability sampling* dengan rumus slovin, didapati 90 responden tenaga kesehatan kontrak di RSUD Lembang Kabupaten Bandung Barat. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis deskriptif dan verifikatif menggunakan bantuan *software IBM SPSS 26 for windows*. Dari penelitian ini diketahui bahwa beban kerja dan manajemen karir individu berpengaruh terhadap *employee engagement*, beban kerja dan manajemen karir individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, beban kerja, manajemen karir individu dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *employee engagement* memediasi pengaruh beban kerja dan manajemen karir individu terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Beban Kerja, Manajemen Karir Individu, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja.

## **ABSTRACT**

*Risna Ayu Meilawati (2208212). The Role of Employee Engagement in Mediating the Effect of Workload and Individual Career Management on Employee Job Satisfaction (Perceptual Study of Contract Health Workers at Lembang Regional Hospital) under the guidance of Prof. Dr. Suwatno, M. Si and Dr. Askolani, S.E., M.M.*

*This research is a quantitative study that examines the role of Employee Engagement in mediating the influence of workload and individual career management on job satisfaction. The population in this study was 116 contract health workers and sampling using the Slovin formula resulted in 90 respondents being contract health workers at Lembang Hospital, West Bandung Regency. The data analysis technique used is descriptive and verification analysis techniques using IBM SPSS 26 for Windows software. From this study it is known that workload and individual career management have an effect on employee engagement, workload and individual career management have an effect on job satisfaction, employee engagement has an effect on job satisfaction, workload, individual career management and employee engagement simultaneously have an effect on job satisfaction, employee engagement mediates the effect of workload and individual career management on job satisfaction.*

*Keywords: Workload, Individual Career Mmanagement, Employee Engagement, Job Satisfaction.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis junjatkan atas kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mendapat gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen. Tesis ini berjudul “Peran *Employee Engagement* dalam memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Manajemen Karir Individu terhadap Kepuasan Kerja”, disusun untuk memperoleh gambaran mengenai peran *employee engagement* dalam memediasi pengaruh beban kerja dan manajemen karir individu terhadap kepuasan kerja, studi persepsional pada tenaga kesehatan kontrak RSUD Lembang.

Dalam penyusunannya, penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis memohon maaf atas kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan tesis ini. Penulis berharap penelitian ini dapat memberi manfaat bagi masyarakat, perusahaan dan pada pengembangan ilmu pengetahuan, oleh karena itu penulis dengan segala kerendahan hati menerima saran dan kritik demi perbaikan tesis ini.

Bandung, Juli 2024

Penulis,

Risna Ayu Meilawati

NIM. 2208212

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis junjatkan atas kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mendapat gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen. Dalam penyusunannya, tentu saja tidak terlepas dari doa, kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Solehuddin, M.Pd., MA. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Dr. Maya Sari Lutan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Prof. Dr. H. Suwatno, M. Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang dengan kesabarannya memberi arahan, membimbing, mengevaluasi serta selalu memberi motivasi kepada penulis dalam proses penyusunan tesis ini. Semoga apa yang Bapak lakukan, Allah catat sebagai amal ibadah dan akan Allah ganti dengan kebaikan yang baik lagi.
5. Dr. Askolani, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II sekaligus dosen pembimbing akademik yang selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan penulis. Memberi ilmu yang bermanfaat dalam penulisan tesis. Serta tidak lelah memberi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Semoga apa yang Bapak lakukan, Allah catat sebagai amal ibadah dan akan Allah ganti dengan kebaikan yang baik lagi.
6. Seluruh dosen Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan bagi penulis dari awal perkuliahan hingga tesis ini selesai disusun.
7. Suami tercinta, Mujzi Rasandi Supriadi, S. Pd.,M.M. atas cinta kasih, doa, dukungan, motivasi, dan kehadirannya dalam seluruh proses studi penulis.



Semoga Allah mengangkat derajatmu dan selalu menjadikanmu sebagai suami soleh dan pribadi yang selalu baik kepada semua orang.

8. Anak-anak tersayang, M. Alfridz Meizan Nugraha dan Raffasya A. Luqman. Kehadiran kalian adalah anugerah terindah. Terima kasih sudah selalu mencintai, mengerti dan memberi arti cinta dan ketulusan melalui senyum indah kalian.
9. Kedua orang tua, Ibu Taty Setiawati dan Rahimahullah Bapak Deden Hadian. Atas seluruh cinta, kasih sayang, doa yang selalu tercurah semenjak penulis dalam kandungan hingga saat ini penulis berhasil menyelesaikan penyusunan tesis. Semoga Allah selalu mencintai kalian dan semoga Allah membalas kebaikan kalian dengan cinta yang lebih besar lagi dan kebahagiaan di dunia dan di akhirat.
10. Kedua mertua, Ibu Ruhaenah dan Bapak Cucu Supriadi. Walaupun penulis bukan lahir dari Rahim ibu, tapi ayah dan ibu selalu mencintai penulis dan mendoakan serta mendukung penulis dengan sepenuh hatinya layaknya anak kandung. Semoga Allah membalas kebaikan ayah dan ibu dengan kebahagiaan dunia akhirat.
11. Pimpinan di LPPM UPI yang telah mengizinkan penulis untuk melanjutkan studi dan atas pengertiannya bahwa ketika penulis melaksanakan studi lanjut, banyak waktu terbagi antara pekerjaan dan studi.
12. Rekan kerja di LPPM UPI yang telah mendukung penulis untuk melanjutkan studi dan atas pengertiannya bahwa ketika penulis melaksanakan studi lanjut, banyak waktu terbagi antara pekerjaan dan studi. Terima kasih khususnya untuk Bapak Setiawan, S.T, Nurhani Ramadhani, S. Pd, dan Vienanty Rahmawati Muslim, S. Pd, dan umumnya untuk seluruh keluarga besar LPPM UPI atas doa dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
13. Seluruh sahabat di Program Studi Magister Manajemen khususnya Destri Mailinda, Pelangi Puspa, Yuliarti Maghfira, Dea Della yang dengan senang hati berbagi ilmu, yang selalu saling mendoakan dan saling mendukung satu sama lain dalam penyelesaian tesis,.

14. Kepada sahabat, Dr. Agie Hanggara, M. Pd, yang telah memberi ilmu kepada penulis dalam penyusunan tesis, semoga ilmu yang telah diajarkan menjadi amal ibadah yang Allah ganti dengan berlipat-lipat kebaikan.
15. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu.

Semoga Allah membalas seluruh kebaikan dan dukungan yang diberikan kepada penulis. Besar harapan penulis bahwa hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi masyarakat.

Bandung, Juli 2024

Penulis

Risna Ayu Meilawati

NIM. 2208212

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN ISI TESIS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Rumusan Masalah.....	10
1.4. Tujuan.....	10
1.5. Kegunaan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1. Perilaku Organisasi.....	12
2.1.1 Elemen Perilaku Organisasi.....	12
2.1.2 Model Perilaku Organisasi.....	14
2.2. Beban Kerja.....	14
2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	15
2.2.2 Pengukuran Beban Kerja.....	16
2.2.3 Dimensi Beban Kerja.....	17
2.3. Manajemen Karir.....	17
2.3.1 Model Manajemen Karir.....	18
2.3.2 Manajemen Karir Individu.....	19
2.3.3 Dimensi Manajemen Karir Individu.....	21
2.4. <i>Employee Engagement</i> .....	22
2.4.1 Model <i>Employee Engagement</i> .....	25
2.4.2 Dimensi <i>Employee Engagement</i> .....	27
2.5. Kepuasan Kerja.....	28
2.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	29
2.5.2 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	32
2.5.3 Dimensi Kepuasan Kerja.....	33
2.6. Penelitian Terdahulu.....	34
2.7. Kerangka Pemikiran.....	43
2.8. Hipotesis.....	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	48
3.1. Objek dan Subjek Penelitian.....	48
3.2. Metode Penelitian.....	49
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	49
3.4. Sumber Data.....	53
3.5. Populasi dan Sampel.....	54
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.7. Teknik Pengujian Instrumen.....	55

3.7.1 Uji Validitas.....	55
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	58
3.8. Teknik Analisis Data.....	59
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	59
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	61
3.8.3 Analisis Verifikatif.....	63
3.8.4 Pengujian Hipotesis.....	64
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>67</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	67
4.1.1 Gambaran Umum RSUD Lembang.....	67
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	72
4.1.3 Uji Asumsi Klasik (Prasyarat Statistik).....	85
4.1.4 Pengujian Hipotesis.....	88
4.2. Pembahasan.....	99
4.2.1 Beban Kerja.....	99
4.2.2 Manajemen Karir Individu.....	100
4.2.3 <i>Employee Engagement</i> .....	101
4.2.4 Kepuasan Kerja.....	103
4.2.5 Pagaruh Beban Kerja dan Manajemen Karir Individu terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	104
4.2.6 Pagaruh Beban Kerja dan Manajemen Karir Individu terhadap Kepuasan Kerja.....	106
4.2.7 Pagaruh Beban Kerja dan Manajemen Karir Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dimediasi Oleh <i>Employee Engagement</i> .....	108
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>110</b>
5.1. Kesimpulan.....	110
5.2. Saran.....	110
5.2.1 Bagi RSUD Lembang.....	110
5.2.2 Bagi Tenaga Kesehatan Kontrak.....	112
5.2.3 Bagi Para Peneliti.....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>114</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja TKK RSUD Lembang Tahun 2023.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian-Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel.....	49
Tabel 3. 2 Uji Validitas Instrumen.....	56
Tabel 3. 3 Uji Reliabilitas Intrumen.....	59
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Tabel 4. 3 Batas Kriteria Variabel Beban Kerja.....	73
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Hasil Skor Variabel Beban Kerja.....	73
Tabel 4. 5 Deskripsi Statistik Variabel Beban Kerja.....	75
Tabel 4. 6 Batas Kriteria Variabel Manajemen Karir Individu.....	76
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Hasil Skor Variabel Manajemen Karir Individu.....	76
Tabel 4. 8 Deskripsi Statistik Variabel Manajemen Karir Individu.....	78
Tabel 4. 9 Batas Kriteria Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	79
Tabel 4. 10 Rekapitulasi Hasil Skor Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	79
Tabel 4. 11 Deskripsi Statistik Variabel <i>Employee Engagement</i> .....	81
Tabel 4. 12 Batas Kriteria Variabel Kepuasan Kerja.....	82
Tabel 4. 13 Rekapitulasi Hasil Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	82
Tabel 4. 14 Deskripsi Statistik Variabel Kepuasan Kerja.....	84
Tabel 4. 15 Uji Normalitas.....	85
Tabel 4. 16 Uji Multikolinieritas.....	86
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	87
Tabel 4. 18 Model Summary.....	88
Tabel 4. 19 Anova.....	88
Tabel 4. 20 Koefisien.....	88
Tabel 4. 21 Model Summary.....	90
Tabel 4. 22 Anova.....	91
Tabel 4. 23 Koefisien.....	91
Tabel 4. 24 Model Summary.....	93
Tabel 4. 25 Anova.....	93
Tabel 4. 26 Koefisien.....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Rekapitulasi Data Kepuasan Tenaga Kesehatan Kontrak (TKK) RSUD Lembang.....	4
Gambar 1. 2 Jumlah Tenaga Kesehatan Kontrak RSUD Lembang.....	5
Gambar 2. 1 Model Dasar Perilaku Organisasi.....	14
Gambar 2. 2 Model Manajemen Karir.....	18
Gambar 2. 3 Model <i>Employee Engagement</i> Swathi.....	25
Gambar 2. 4 Model <i>Employee Engagement</i> Saks.....	26
Gambar 2. 5 Model <i>Employee Engagement</i> Penna.....	26
Gambar 2. 6 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 2. 7 Paradigma Penelitian.....	47
Gambar 3. 1 Model Pengaruh Beban Kerja dan Manajemen Karir Individu Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	64
Gambar 3. 2 Model Pengaruh Beban Kerja dan Manajemen Karir Individu Terhadap Kepuasan Kerja.....	64
Gambar 3. 3 Model Peran <i>Employee Engagement</i> Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Manajemen Karir Individual Terhadap Kepuasan Kerja.....	65
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi RSUD Lembang.....	68
Gambar 4. 2 Pola Titik Grafik Scatterplot.....	87
Gambar 4. 3 Pengaruh Beban kerja dan Manajemen Karir Individu Terhadap <i>Employee Engagement</i> .....	90

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Maman dan Sambas Ali Muhidin. 2011. *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Afrevita, R., Djaelani, A. Q., & Priyono, A. A. (2013). Pengaruh Manajemen Karir Organisasi, Manajemen Karir Individu Dan Komitmen Karir Terhadap Efektivitas Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 28–41.
- Al-Hakim, Latif., Zhang, Yuping., Jin Jingfen., Sevdalis, N. (2022). The Effect Of Psychological Meaningfulness And Perceived Organisational Support On The Relationship Between Nursing Workload And Job Satisfaction: A Prospective, Cross-Sectional Investigation. *International Journal of Nursing Studies*, 133, 104274. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104274>
- Al-Jumaili, A. A., Elhiny, R., Thomas, D., Elbarbry, F., Khmour, M., Sherbeny, F., & Hamad, A. (2023). Factors Impacting Job Satisfaction Among Pharmacists In The Arab World: A Qualitative Study. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 31(4), 578–584. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jsps.2023.02.010>.
- Alexander, B. D., Vasantha, S., & Thaiyalnayaki, M. (2024). From A Wealth Management Career To Employee Career Success Satisfaction: Exploring The Mediating Role Of Job Competency. *Salud, Ciencia y Tecnologia - Serie de Conferencias*, 3. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024903>
- Antoni, F., Damayanti, R., & Puspita, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. *SEMB-J: Sharia Economic Management Business Journal*, 2(1), 65–69.
- Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 97–104.
- Askolani, A., & Maulid, D. L. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Performance of Employees Dinas Pendidikan Kota Bandung. *65(Icebef 2018)*, 264–269. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.60>
- Atthohiri, A. N., Wijayanti, T. . (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The Crossover Of Burnout And Work Engagement Among Working Couples. *Human Relations*, 58(5), 661–689. <https://doi.org/10.1177/0018726705055967>
- Baldwin, T;Boomer, W; Rubin, R. (2012). *Managing Organizational Behavior* (2nd Edition). McGraw Hill.
- Belle, G. A., & Lie, G. (2024). Analisis Kasus Pengunduran Diri Karyawan Akibat

- Paksaan Di PT. Kahatex Cimahi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11), 187–193.
- Cartwright, N. (2020). *Middle-Range Theory. Theoria: An International Journal for Theory, History and Foundations of Science*, 35(3), 269–323.
- Converse, P.D., Pathak, J., DePaul-Haddock, A.M., Gotlib, T. & Merbedone, M. (2012). Controlling Your Environment And Yourself: Implications For Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 148–159.
- Danardono, I., Pribadi, F. (2016). Kepuasan dan Motivasi Tenaga Medis : Studi Kasus Terhadap Pendapatan , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Rumah Sakit. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 5(1), 63–72. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5108>.Kepuasan
- Daris, E., Umi Anisah, H., & Dewi, M. (2021). Pengaruh Career Management, Career Adaptability Terhadap Employee Engagement Dengan *Job Security* Sebagai Variabel Moderasi: Studi Pada Pt Adaro Indonesia Site Kalimantan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11), 1879–1896. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i11.451>
- De Vos, A. & Segers, J. (2013). Self-Directed Career Attitude And Retirement Intentions. *Career Development International*, 18(2), 155–172.
- Donna, L. S. B., & Soehari, T. D. (2024). The Effect of Teamwork and Organizational Commitment on Employee Performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 07(02), 194–202. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i2-09>
- Echdar. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Ghalia Indonesia.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 115–129.
- Farhiya, D., Noermijati Noermijati, & Nur Prima Waluyowati. (2023). The Effect of Workload on Job Satisfaction With Mediation of Job Stress and Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Study on Employees of Pt X). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 3(4), 1114–1120. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v3i4.963>
- Febriansyah, Harry., Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement* (1st ed.). Prenada.
- Forsyth, P. (2002). *Career management* (1st ed.). Capstone Publishing.
- Gachunga, J. N. K. &. (2013). *Influence of Career Management Practices on Employee Engagement : a Case Study of Civilian Staff At the Ministry of*. 1(7), 1–23.



- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., Godshalk, Veronica, M. (2018). *Career Management For Life* (5th ed.). Routledge.
- Hafidz, M. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dukungan Sosial dan Semangat Kerja terhadap Keterikatan Karyawan (Studi di CV Anugerah Lestari Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1((2)), 21–30.
- Hasanah, Nurul, Fathimah, S. (2023). Peran Employee Engagement dan Organizational Commitment dalam Memediasi Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Performance. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Irawati, R., Carrollina, D. . (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5, 5(1), 51–58.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Kun-Ok, Lim., Jeong-Min, S. (2016). Effects of Career Management of Hospital Worker on Career Satisfaction. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(41). <https://doi.org/10.17485/IJST/2016/V9I41/103847>
- Lusri, L., Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Maatisya, Y. F., & Santoso, A. P. A. (2022). Rekonstruksi Kesejahteraan Sosial Bagi Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 10337–10355. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3395>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (5th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (1st ed.). PT. Rajagrafindo Persada.

- Molla, M. I. H. (2015). Ensuring Job Satisfaction for Managing People at Work. *Global Disclosure of Economics and Business*, 4(2), 155–166. <https://doi.org/10.18034/gdeb.v4i2.144>
- Muttakin, M., Putra, S. H., & Subekti, Z. M. (2023). Analisis pengaruh kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan terhadap employee engagement menggunakan spss. *Jurnal Informasi Dan Komputer*, 11(2), 139–153.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Nurchayanti, N., Suwatno, S., & Sugiharto, M. D. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Generasi Y. *Jurnal Manajerial*, 18(2), 63–74. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v18i2.16302>
- Nurhakim, I. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Job Satidfaction sebagai variabel Intervening (Studi kasus pada Departemen Weaving V PT.Putera Mulya Terang Indah). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Nurwulandari, I., & Suwatno, S. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 26. <https://doi.org/10.17509/jimb.v8i2.12663>
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. Universitas Udayana.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah (2008).
- Persellin, J. (2018). *Digital Commons @ Trinity Auditor Perceptions of Audit Workloads , Audit Quality , and Job Satisfaction*.
- Poetri, R. I., Mantikei, B., & Kristiana, T. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPPRD Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 1(3), 179–186.
- PP No 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai

- Negeri Sipil, 1 (2012).
- Prathita, Kristina, Wine., Nugroho, Budi, Arianto, N. (2021). Pengaruh Perencanaan Karir Individu dan Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Karyawan Mandiri University Jakarta. *Prodising Working Papers Series in Management*, 10(1), 2712.
- Purba, E., D. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis.
- Purwanti, R. S., Herlina, N. (2020). Pengaruh Manajemen Karir Organisasional dan Manajemen Karir Individu Terhadap Efektivitas Karir Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 155–166.
- Raabe, B., Frese, M. & Beehr, T. A. (2007). *Action Regulation Theory and Career Self-Management*. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 297–311.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Perawat ( Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang ). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 322–333.
- Rahmat, B. R. (2022). Pengaruh *Working Condition, Recognition Dan Career Management* Terhadap *Employee Engagement* Pada Unit Transmisi PT. XYZ. Universitas Telkom.
- Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., & Wahyuni, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Serta Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 306–316. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Reskha Primaharanti, S. S. (2023). The Influence of Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Journal of Business Administration*, 16(1), 324–332.
- Robbins, P, Stephen., Judge, A, T. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Runtuwene, N. L., Kristanto, E. G., & Ratag, G. A. (2023). *Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Karyawan*. 4(2), 135–140.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). The Effect of Workload and Job Stress on Job Satisfaction Mediated by Work Motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(9), 97–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2209>
- Sani, Ahmad. Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. UIN Press.

- Santoso, Si. (2015). Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo. PT Elex Media Komputindo.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Seo, Y. (2004). The Determinants of Job Satisfaction Among Hospital Nurses: A Model Estimation in Korea. *International Journal of Nursing Studies*, 41(4), 437–446. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2003.11.003>
- Soelton, M., Ketaren, G. P., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., & Saratian, E. T. P. (2021). Apakah *Employee Engagement* yang baik dipengaruhi Keseimbangan antara Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Work Life Balance? *Conference on Economic and Business Innovation*, 34(4), 1–14.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., Davey, K. M. (2002). A Longitudinal Study Of The Relationship Between Career Management And Organizational Commitment Among ... Between Career Management And Graduates In The First Ten Years At Work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 731–748. <https://doi.org/10.1002/job.164>
- Sugiyama, G. (2008). *Metode Riset Bisnis dan Manajemen* (1st ed.). Guardaya Intimarta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Suhartono, J, S. W, Hunik, S. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28. <https://doi.org/10.23917/benefit.v2i1.3144>
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Grup.
- Suwardi., Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati ). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Suwatno, D. J. P. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis* (6th ed.). Alfabeta.
- Swathi, S. (2014). Swathi, S. (2014). Employee Engagement Types. , 4(3), 207-217. *International Journal of Managment, IT and Engineering*, 4(3), 207–217.
- Syafrin, Indra;Fasridon;Anggraini, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Employee Engagement* Sebagai Variabel *Intervening* Pada Guru SMAN 8 Merangin. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 268–280.

- Tafsir, M., Kamase, J., Sukmawati, S., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Intervening Variable* Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 55–71.
- Tresna, Pratami Wulan., 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.
- Turner, J. H., & Boyns, D. E. (2001). *The Return Of Grand Theory*. In *Handbook of Sociological Theory*. Springer US.
- UU RI No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Bpk.Go.Id 1 (2014). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- Wardani, D. K., Cahyono, D., Herlambang, T., & Qomariah, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* di Rumah Sakit Islam Lumajang. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2).
- Weng, Q. & McElroy, J. . (2010). Vocational Self-Concept Crystallization As A Mediator Of The Relationship Between Career Self-Management And Job Decision Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 234–243.
- Wibowo, D. S., Saputra, I. Y., Supriyanto, R., & Anshori, M. I. (2024). Studi Literatur Riview : Manajemen Karir Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(3), 157–175.
- Yesminurfalah. (2023). Pengaruh Manajemen Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan TVRI Sumatera Barat dengan Ekspektasi Karir sebagai variabel mediasi. Universitas Negeri Padang.
- Yulianti, S., Ahman, E., & Suwatno, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap *Employee Engagement*. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 8–15. <https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12976>
- Yuniarsih,T.,Suwatno.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. (5<sup>th</sup> ed).Bandung Alfabeta.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Job Crafting* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–179

