

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR
PROVINSI JAWA BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Skripsi Sarjana Pendidikan
Pada Program Studi Pendidikan Bisnis**



**Oleh :
Atin Nurdini
1404892**

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS
PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT**

oleh
Atin Nurdini
1404892

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

©Atin Nurdini
Universitas Pendidikan Indonesia
April 2019

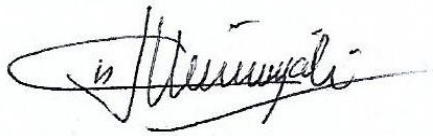
Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I



Hj. Sumiyati, S.E, M.Si
NIP. 19560504 198703 2 001

Pembimbing II



Dr. Ridwan Purnama, S.H, M.Si
NIP. 19600915 198803 1 003

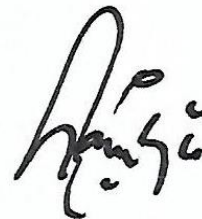
Mengetahui,

Dekan Fakultas
Pendidikan Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pendidikan Indonesia



Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P
NIP. 19620607 198703 1 002

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis



Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si
NIP. 19590515 198601 1 001

Tanggung Jawab Yuridis
Ada Pada Penulis



Atin Nurdini
NIM. 1404892

ABSTRAK

Atin Nurdini (1404892), “**Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat**”. Di bawah bimbingan Hj. Sumiyati, S.E, M.Si dan Dr. Ridwan Purnama, S.H, M.Si

Kepuasan kerja memainkan peran yang sangat penting terhadap kinerja organisasi karena orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memegang sikap negatif tentang pekerjaan dan bahkan tentang organisasi itu. Lingkungan kerja sosial dan pengembangan karir merupakan faktor yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai di organisasi. Organisasi tidak akan berjalan dengan baik apabila pegawai yang bekerja mengalami ketidakpuasan kerja, seperti yang dialami oleh pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Situasi ini membuat Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat menciptakan strategi guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan upaya memperbaiki dan meningkatkan lingkungan kerja sosial dan pengembangan karir dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui kondisi lingkungan kerja sosial, (2) mengetahui pelaksanaan pengembangan karir, (3) mengetahui tingkat kepuasan kerja, (4) mengetahui pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kepuasan kerja, (5) mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dan (6) mengetahui pengaruh lingkungan kerja sosial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Objek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. Variabel (X1) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja sosial, variabel (X2) pengembangan karir, dan variabel (Y) adalah kepuasan kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Metode yang digunakan adalah explanatory survey dengan jumlah sampel 106 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi berganda dengan alat bantu software komputer Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 22.0 for windows. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja sosial dalam kategori cukup kondusif, pelaksanaan pengembangan karir dalam kategori cukup baik, tingkat kepuasan kerja pegawai dalam kategori cukup tinggi. Berdasarkan hasil temuan, menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja sosial sebesar 30,3%, terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 42,1%, dan pengaruh lingkungan kerja sosial dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 70%. Berdasarkan hasil penelitian ini, rekomendasi dari penulis agar organisasi lebih meningkatkan hubungan kerja pegawai dengan sesama rekan kerja sehingga menciptakan kondisi lingkungan kerja sosial yang kondusif dan nyaman. Terlaksananya pengembangan karir untuk meningkatkan keahlian pegawai. Sehingga diharapkan lingkungan kerja sosial dan pengembangan karir dapat diperhatikan oleh Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang dapat berdampak terhadap turnover, produktivitas dan kinerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Sosial, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Atin Nurdini (1404892), "*The Effect of the Social Work Environment and Career Development on Job Satisfaction Among Employee at Water Resources Management in West Java Province*". Under the guidance of Hj. Sumiyati, S.E, M.Si and Dr. Ridwan Purnama, S.H, M.Si.

Job satisfaction is a very important in organizational performance because people who have a high level of job satisfaction hold a positive attitude towards their work, while people who are not satisfied with their jobs hold negative attitudes about work and even about the organization. The social work environment and career development are factors that can increase the level of job satisfaction experienced by employees in the organizations. The organizations will not run well if employees who work experience job dissatisfaction, as experienced by employees of the Water Resources Management Office of West Java Province. This situation makes the Office of Water Resources Management of West Java Province create a strategy to improve employee job satisfaction by efforts to improve and improve the social work environment and career development in the organizations. This study aims to (1) find out the condition of social work environment, (2) find out the implementation of career development, (3) find out the level of job satisfaction, (4) find out the effect of social work environment on job satisfaction, (5) find out the effect of career development on satisfaction work, and (6) find out the effect of social work environment and career development on job satisfaction. The object that becomes the unit of analysis in this study is the employee of the Water Resources Management Office of West Java Province. The variable (X1) in this study is the social work environment, career development variable (X2), and variable (Y) is job satisfaction. The type of study is using descriptive and verification. Then, the method is using an explanatory survey of 106 respondents. Additionally, the data analysis technique is using multiple regressions with computer software tool Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 22.0 for Windows. The findings in this study indicate that the condition of the social work environment in the category is quite conducive, the implementation of career development is in the quite good category, the level of employee job satisfaction in the category is quite satisfied. Based on the findings, it shows that there is an influence of the social work environment of 30.3%, there is an influence of career development on job satisfaction of 42.1%, and the influence of social work environment and career development on job satisfaction by 70%. Based on the results of this study, recommendations from the authors that the organization better improve employee work relations with fellow colleagues so as to create a conducive and comfortable social work environment. Implementation of career development to improve employee expertise. So that it is expected that the social work environment and career development can be considered by the Office of Water Resources Management of West Java Province in increasing employee job satisfaction which can have an impact on turnover, productivity and performance.

Keywords: *Social Work Environment, Career Development, Job Satisfaction*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Kegunaan Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ..	11
2.1 Kajian Pustaka	11
2.1.1 Konsep Lingkungan Kerja Sosial.....	11
2.1.1.1Lingkungan Kerja Sosial dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.2Definisi Lingkungan Kerja Sosial	13
2.1.1.3Dimensi Lingkungan Kerja Sosial	14
2.1.1.4Model Lingkungan Kerja Sosial	15
2.1.1.5Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Sosial	17
2.1.2 Konsep Pengembangan Karir.....	17
2.1.2.1Pengembangan Karir dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2.2Definisi Pengembangan Karir	18
2.1.2.3Dimensi Pengembangan Karir	19
2.1.2.4Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	20
2.1.2.5Model Pengembangan Karir	21
2.1.3 Konsep Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.1Kepuasan Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia ..	22
2.1.3.2Definisi Kepuasan Kerja.....	23
2.1.3.3Dimensi Kepuasan Kerja	24
2.1.3.4Model Kepuasan Kerja	26
2.1.3.5Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	27
2.1.3.6Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kepuasan Kerja	28
2.1.3.7Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja ...	29

2.1.3.8	Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.....	30
2.1.4	Penelitian Terdahulu	31
2.2	Kerangka Pemikiran	34
2.3	Hipotesis.....	37
BAB III	OBJEK DAN METODE PENELITIAN	38
3.1	Objek Penelitian	38
3.2	Metode Penelitian	38
3.2.1	Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan	38
3.2.2	Operasionalisasi Variabel	39
3.2.3	Jenis dan Sumber Data.....	43
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	44
3.2.4.1	Populasi.....	44
3.2.4.2	Sampel	45
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.2.6	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	46
3.2.6.1	Hasil Pengujian Validitas.....	46
3.2.6.2	Hasil Pengujian Reliabilitas	49
3.2.7	Teknik Analisis Data	51
3.2.7.1	Teknik Analisis Data Deskriptif.....	52
3.2.7.2	Teknik Analisis Data Verifikatif Menggunakan Regresi Linear Berganda	54
3.3	Pengujian Hipotesis	60
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1	Hasil Penelitian.....	62
4.1.1	Profil Perusahaan.....	62
4.1.1.1	Identitas Perusahaan	62
4.1.1.2	Visi dan Misi Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat	62
4.1.2	Hasil Pengujian Deskriptif	63
4.1.2.1	Tanggapan Pegawai terhadap Lingkungan Kerja Sosial dan Dimensinya	63
4.1.2.2	Tanggapan Pegawai terhadap Pengembangan Karir dan Dimensinya	70
4.1.2.3	Tanggapan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja dan Dimensinya	81
4.1.3	Hasil Pengujian Verifikasi	93
4.1.3.1	Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat... ..	93
4.1.3.2	Uji Asumsi Klasik terhadap Model Regresi Linear Berganda	93

4.1.3.3 Analisis Verifikatif menggunakan Regresi Linear Berganda .	98
4.1.3.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	99
4.1.4 Uji Hipotesis	101
4.1.4.1 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)	101
4.1.4.2 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F).....	102
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	103
4.2.1 Pembahasan Gambaran Lingkungan Kerja Sosial	103
4.2.2 Pembahasan Gambaran Pengembangan Karir	104
4.2.3 Pembahasan Gambaran Kepuasan Kerja	106
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kepuasan Kerja	107
4.2.5 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja....	108
4.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	109
4.2.7 Implikasi Hasil Penelitian	110
4.2.7.1 Temuan Penelitian Bersifat Teoritis	110
4.2.7.2 Temuan Penelitian Bersifat Empirik	113
4.2.7.3 Implikasi Penelitian terhadap Pendidikan Bisnis	114
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	117
5.1 Kesimpulan	117
5.2 Saran	118
DAFTAR PUSTAKA	121
DAFTAR LAMPIRAN.....	128

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th edisi). London, UK: Kogan Page.
- As'ad, M. (2010). *Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Liberty.
- Askolani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: UPI PRESS.
- Badeni, M. . (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bernardin, H. J. (2007). *Human Resources Management An Experiential Approach*. London, UK: Kogan Page.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. (2011a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Undip.
- Ghozali, I. (2011b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemaen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavioral*. Boston: McGraw-Hill.
- Locke, E. . (2002). *Esensi Kepemimpinan (Terjemahan Aris Ananda)*. Jakarta: Spektrum.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & Manullang, M. A. M. . (2004). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (Fourteenth). Edinburgh Gate: Pearson Education, Inc.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resources Management*. Pearso-Prentice Hall.
- Muafi. (2000). Pengaruh Perilaku Karyawan terhadap Partisipasi Kerja.
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen Personalia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Promes, M. (2016). *Change Management and Organizational Learning in a New Working Environment*. Munchen: Herbert Utz Verlag.
- Purwanegara, D., & Dkk. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resources Development) Teori & Dinamika Praktik*. Bandung: CV Dea Art Pustaka.
- Pynes, J. E. (2009). *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organization: A Strategic Approach*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. United States of America: Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (Fifteenth)*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Salahudin, A. (2010). *Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santosa, S. (2012). *Statistik Parametrik : Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2014). *Research For Business (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2013). *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, U. (2011). *Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya Dalam Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori Praktek Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Wayne., M. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Widarjono, A. (2007). *Ekonometrika Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Wungu. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

JURNAL

- Albrecht, S. L., & Andreetta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228–237. <https://doi.org/10.1108/17511871111151126>
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership Style And Job Satisfaction In Higher Education Institutions. *International Journal of Educational Management*, Vol. 30(Iss 1), pp. 140–164. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106>
- Al-Rub, R. A., El-Jardali, F., Jamal, D., & Al-Rub, N. A. (2015). Exploring The Relationship Between Work Environment, Job Satisfaction, And Intent To Stay Of Jordanian Nurses In Underserved Areas. *Applied Nursing Research*, Vol. 31(November), 19–23. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.11.014>
- Altaf, M., Yousaf, U., Tahir, M., & Bagram, M. M. M. (2013). Job Satisfaction And Employees Participation In Government Sector Organization Of Pakistan. *Asian Journal Of Management Research*, Vol. 3(Iss. 2), pp. 384–393.
- Alvarez, G., & Sinde-Cantorna, A. I. (2014). Self-Employment And Job Satisfaction: An Empirical Analysis. *International Journal of Manpower*, Vol. 35(Iss 5), pp. 688–702. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2012-0169>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia, Vol. 27(No. 2), pp. 141–162. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0138>
- Bednarska, M. A., & Szczyt, M. (2015). Variations In Job Satisfaction In Service Industries: Comparative International Analysis. *Foresight*, Vol. 17(Iss 6), pp. 599–615. <https://doi.org/10.1108/FS-08-2013-0037>
- Bhatti, A. G., & Khoso, A. A. (2013). Job Satisfaction Among Government & Non-Government Employees Of Hyderabad City. *Ma'arif Research Journal*, Vol. 3(No. 7), pp. 21–34.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., Heuvel, M. Van Den, Breevaart, K., Bakker, A. B., ... Bakker, A. B. (2015). Leader-member exchange , work engagement , and job performance. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2013-0088>
- Cambre, B., Kippers, E., Veldhoven, M. van, & Witte, H. De. (2012). Jobs And Organizations Explaining Group Level Differences In Job Satisfaction In The Banking Sector. *Personnel Review*, Vol. 41(Iss 2), pp. 200–215. <https://doi.org/10.1108/00483481211200033>
- Cambre, B., Kippers, E., Veldhoven, M. van, & Witte, H. De. (2014). Jobs And Organisations: Explaining Group Level Differences In Job Satisfaction In The Banking Sector. *Personnel Review*, Vol. 41(No. 2), pp. 200–215. <https://doi.org/10.1108/00483481211200033>
- Charoensukmongkol, P., Moqbel, M., & Gutierrez-Wirsching, S. (2016). The Role Of Co-Worker And Supervisor Support On Job Burnout And Job Satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 13(Iss 1), pp. 4–22. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2014-0037>
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The Relationship Between Person-

- Organization Fit And Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31(Iss 5), pp. 946–959. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2014-0236>
- Chen, T.-Y., Chang, P.-L., & Yeh, C.-W. (2004). A Study Of Career Needs, Career Development Programs, Job Satisfaction And The Turnover Intentions Of R&D Personnel. *Career Development International*, Vol. 9(Iss 4), pp. 424–437. <https://doi.org/10.1108/13620430410544364>
- Chien, J. (2015). The Impact of Change Management on Employee Satisfaction and Engagement, Vol. 9(Iss. 5), pp. 1680–1685.
- Christiana, H. (2005). Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang Dan Kompensasi Dalam Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Etnis Jawa Dan Etnis Cina.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. . (2017). *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*. New York: Mcgraw-Hill Irwin.
- Dartey-Baah, K., & Ampofo, E. (2016). “Carrot And Stick” Leadership Style Can It Predict Employees’ Job Satisfaction In A Contemporary Business Organisation? *African Journal of Economic and Management Studies*, Vol. 7(Iss 3), pp. 328–345. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-04-2014-0029>
- Davis, P. J. (2015). Implementing An Employee Career-Development Strategy How To Build Commitment And Retain Employees. *Human Resource Management International Digest*, Vol. 23(Iss 4), pp. 28–32. <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2015-0066>
- Droussiotis, A., & Austin, J. (2007). Job Satisfaction Of Managers In Cyprus. *EuroMed Journal of Business*, Vol. 2(Iss 2), pp. 208–222. <https://doi.org/10.1108/14502190710826068>
- Drydakis, N. (2012). Men’s Sexual Orientation And Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, Vol. 33(Iss 8), pp. 901–917. <https://doi.org/10.1108/01437721211280371>
- Eka, D. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 40(No. 1), pp. 76–85.
- Ekayadi, S. (2009). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajaturaya Citrakarya. *Universitas Gunadarma*.
- Fiorillo, D., & Nappo, N. (2014). Job Satisfaction In Italy: Individual Characteristics And Social Relations. *International Journal of Social Economics*, Vol. 41(Iss 8), pp. 683–704. <https://doi.org/10.1108/IJSE-10-2012-0195>
- Gautami, R. (2013). Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk Dalam Melaksanakan Kebijakan Mutasi PNS Di Kabupaten Nganjuk. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, Vol. 1(No 1), 1–7.
- George, E., & K.A, Z. (2015). Job Related Stress And Job Satisfaction: A Comparative Study Among Bank Employees. *Journal of Management Development*, Vol. 34(Iss 3), pp. 316–329. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0097>
- Girma, S. (2016). The Relationship Between Leadership Style, Job Satisfaction And Culture Of The Organization. *International Journal of Applied*

- Research*, Vol. 2(Iss 4), pp. 35–45.
- Guiab, R. R. (2015). PNU North Luzon Administrative Staff: Job Satisfaction Survey. *Asia Pacific Journal of Research*, 53–68.
- Haddadi, E., & Moghadam, K. A. (2015). Evaluation And Analysis Of Psychological Empowerment And Their Impact On Organizational Commitment (Case Study: Staff of Tax Administration of Sistan and Baluchestan). *International Journal of Management Sciences and Business Research*, Vol. 4(No. 3), pp. 60–65.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, Vol. 2(No. 2), 1–16.
- Harsidi, Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Real Glass Semarang). *Journal of Management*, Vol. 2(No. 2), pp. 1–22.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9(No.3), 1–16.
- Kalliath, T., & Kalliath, P. (2012). Changing Work Environments And Employee Wellbeing: An Introduction. *International Journal of Manpower*, Vol. 33(Iss 7), pp. 729–737. <https://doi.org/10.1108/01437721211268285>
- Kellett, J. B., Humphrey, R. H., & Sleeth, R. G. (2009). Career Development, Collective Efficacy, And Individual Task Performance. *Career Development International*, Vol. 14(Iss 6), pp. 534–546. <https://doi.org/10.1108/13620430910997286>
- Kusdiana, A., Hasiolan, L. B., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan PT. AST Indonesia. *Journal Of Management*, Vol. 2(No. 2), pp. 1–8.
- Mahmoud, A. B., & Reisel, W. D. (2014). Relating Patient Satisfaction To Nurses' Job Satisfaction, Job Security, And Obedience OCBs. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, Vol. 8(Iss 1), pp. 47–61. <https://doi.org/10.1108/IJPHM-01-2013-0001>
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, Vol. 3(No. 3), pp. 813–830.
- Masharyono, Sumiyati, & Toyib. (2016). Physical Work Environment Effect on Employee Productivity of Textile Industry. *Business and Management Research*, Vol. 15, pp. 630–632.
- Menezes, L. M. de. (2012). Job Satisfaction And Quality Management: An Empirical Analysis. *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 32(Iss 3), pp. 308–328. <https://doi.org/10.1108/01443571211212592>
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, Vol. 1(No. 2), pp. 36–43.
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among

- Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Nurhayati, D., Minarsih, M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management*, Vol. 2(No. 2), pp. 1–24.
- Parimita, W., Wahda, L. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 6(No. 1), pp. 326–351.
- Pradnyawati, G. A., & Komalasari, Y. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Di Adhijaya Hotel Kuta-Bali, Vol. 13(No. 1), pp. 177–188.
- Prafitri, L., Setiawati, D., Nursalim, M., & Pratiwi, D. (2013). Penerapan Layanan Informasi Karier Dengan Menggunakan Buklet Untuk Meningkatkan Kemandirian Pemilihan Karier Siswa Kelas X-7 MAN Rengel-Tuban. *Jurnal BK UNESA*, Vol. 3(No. 1), pp. 225–231.
- Prastowo, I. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo Dengan Keyakinan Diri (Self Effikasi) Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Sainstech*, Vol.1(No. 3), 1–15.
- Rachmawati, A. D., Siswhara, G., & Sukirman, O. (2015). Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, pp. 147–153. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2014-0137>
- Ren, S., & Chadee, D. (2017). Ethical Leadership, Self-Efficacy And Job Satisfaction In China: The Moderating Role Of Guanxi. *Personnel Review*, Vol. 46(Iss 2), pp. 371–388. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2015-0226>
- Rothe, P., Lindholm, A.-L., Hyvonen, A., & Nenonen, S. (2012). Work Environment Preferences – Does Age Make A Difference? *Facilities*, Vol. 30(Iss 1/2), pp. 78–95. <https://doi.org/10.1108/02632771211194284>
- Salin, D. (2015). Risk Factors Of Workplace Bullying For Men And Women: The Role Of The Psychosocial And Physical Work Environment. *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 56, pp. 69–77. <https://doi.org/10.1111/sjop.12169>
- Sargent, L. D., & Domberger, S. R. (2007). Exploring The Development Of A Protean Career Orientation: Values And Image Violations. *Career Development International*, Vol. 12(Iss 6), pp. 545–564. <https://doi.org/10.1108/13620430710822010>
- Sarode, A. P., & Shirsath, M. (2014). The Factors Affecting Employee Work Environment & It's Relation with Employee Productivity. *International Journal of Science and Research*, Vol. 3(Iss. 11), pp. 2735–2737.
- Senen, S. H., & Solihat, S. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata. *Jurnal Strategic*, Vol. 7(September), pp. 1–15.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The Interaction Effect Of Job Redesign And Job Satisfaction On Employee Performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, Vol. 4(Iss 2), pp. 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>

- Singh, G., & Slack, N. J. (2016). Job Satisfaction of Employees Undergoing Public Sector Reform in Fiji, (April), 313–323.
- Siswadhi, F. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, Vol. 2(No. 1), pp.72–80.
- Sundarminingsih, Magdalena, M., & Wulan, H. S. (2016). Influence Of Motivation , Work Environment And Leadership On The Job Satisfaction And Implications For Performance Of Employees (A Case Study In The Diponegoro Military Command). *Journal Of Management*, Vol. 2(No. 2), pp. 1–14.
- Suta, A. W., & Supartha, I. W. G. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Karyawan Pada Alila Manggis Hotel Karangasem Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5(No. 4), pp. 2454–2483. <https://doi.org/2302-8912>
- Tran, L., & Thao, T. (2015). Factors Affecting Employee Performance – Evidence From Petrovietnam Engineering Consultancy J.S.C.
- Utomo, H., & Winarni. (2013). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, Vol.6(No.11), pp. 48–71.
- Valaei, N., & Jiroudi, S. (2016). Job Satisfaction And Job Performance In The Media Industry: A Synergistic Application Of Partial Least Squares Path Modelling. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, Vol. 28(Iss 5), pp. 984–1014. <https://doi.org/10.1108/APJML-10-2015-0160>
- Verhaest, D., & Verhofstadt, E. (2016). Overeducation And Job Satisfaction: The Role Of Job Demands And Control. *International Journal of Manpower*, Vol. 37(Iss 3), pp. 456–473. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2014-0106>
- Wheeler, J. V. (2008). The Impact Of Social Environments On Emotional, Social, And Cognitive Competency Development. *Journal of Management Development*, Vol. 27(Iss 1), pp. 129–145. <https://doi.org/10.1108/02621710810840802>
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1–9.
- Widyanata, R., & Senen, S. H. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung. *Journal of Business Management Education*, Vol. 1(No. 2), pp. 47–55.