

**PENGARUH PELATIHAN, KESEMPATAN
PENGEMBANGAN KARIR, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

PT JAMKRIDA JATIM

SKRIPSI

**Oleh:
MIA DIANTI
NIM. G03219021**



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya, Mia Dianti, NIM G03219021, menyatakan bahwa :

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 29 Juni 2023



Mia Dianti

NIM. G03219021

Surabaya, 21 Juni 2023

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing 1,



Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si
198101052015031003

Dosen Pembimbing 2,



Helmina Ardyanfitri, M.M.
199407282019032025

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN, KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT JAMKRIDA JATIM

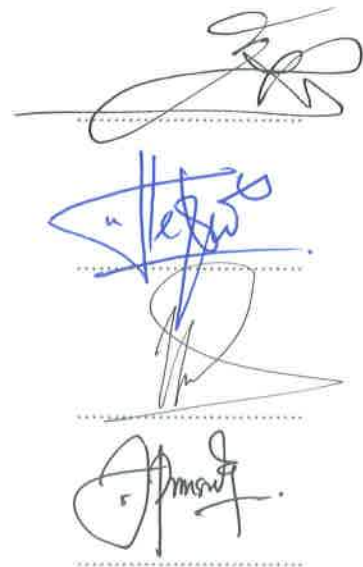
oleh
Mia Dianti
NIM: G03219021

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 12 Juli 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

1. Dr. H. Akhmad Yunan Athoillah, M.Si.
NIP. 198101052015031003
(Penguji 1)
2. Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M.
NIP. 199407282019032025
(Penguji 2)
3. Hj. Nurlailah, S.E., M.M.
NIP. 196205222000032001
(Penguji 3)
4. Siti Kalimah, M.Sy.
NIP. 198707272022032001
(Penguji 4)

Tandatangan:



Surabaya, 01 Agustus 2023

Dekan

Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MIA DIANTI
NIM : G03219021
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / MANAJEMEN
E-mail address : miadiantiazzahra@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN, KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT JAMKRIDA JATIM

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 12 Desember 2024

Penulis



(MIA DIANTI)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kesempatan Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Jamkrida Jati” memiliki latar belakang terkait pelatihan, kesempatan pengembangan karir dan budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan dinilai dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan, karena beberapa penelitian pelatihan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta kesempatan pengembangan karir dan budaya organisasi yang tercipta baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga dalam penelitian ini akan diteliti lebih lanjut.

Penelitian ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai kepuasan kerja dan mengetahui pengaruh penelitian, kesempatan pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Jamkrida Jatim. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan data primer. Pengumpulan dan pengambilan data dalam penelitian ini baik secara *offline* maupun secara *online*. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yakni sebanyak 32 responden.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hasil uji t yaitu pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ atau $T_{hitung} 6.666 > 2.048$, kesempatan pengembangan karir sebesar $0.00 < 0.05$ atau $T_{hitung} 6.097 > 2.048$, dan untuk budaya organisasi $0.04 < 0.05$ atau $T_{hitung} 3.097 > T_{tabel} 2.048$. dalam uji f, variabel pelatihan, kesempatan pengembangan karir, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Jamkrida Jatim dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ atau $F_{hitung} 49.420 > 3.328$.

Sejalan dengan hasil penelitian diatas, penulis menyarankan: *Pertama*, bagi PT Jamkrida Jatim diharapkan mampu mempertahankan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti pelatihan, kesempatan pengembangan karir, dan budaya organisasi serta faktor-faktor lain yang belum termuat dalam penelitian ini. *Kedua*, bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian dengan mengeksplorasi dan melibatkan variabel lainnya serta dapat mengembangkan model penelitian dengan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.

Kata kunci: Pelatihan, Kesempatan Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, PT Jamkrida Jatim.

ABSTRACT

The research entitled "The Influence of Training, Career Development Opportunities and Organizational Culture on Job Satisfaction in PT Jamkrida Jati Employees" has a background related to training, career development opportunities and organizational culture provided by the company which is considered to influence job satisfaction for employees, because Several training studies can influence employee job satisfaction as well as career development opportunities and a good organizational culture can influence employee job satisfaction, so this research will be investigated further.

This research is the result of quantitative research which aims to answer the problem formulation regarding job satisfaction and determine the influence of research, career development opportunities, and organizational culture on job satisfaction among PT Jamkrida Jatim employees. The research method used is descriptive quantitative with primary data. Data collection and retrieval in this research was good offline or in a way online. The sample in this study used a saturated sampling technique, namely 32 respondents.

Based on the results of the research that has been carried out, it shows that the results of the t test, namely that training has an effect on job satisfaction, is proven by a significance value of $0.00 < 0.05$ or $T_{\text{count}} 6,666 > 2,048$, career development opportunities of $0.00 < 0.05$ or $T_{\text{count}} 6,097 > 2,048$, and for organizational culture $0.04 < 0.05$ or $T_{\text{count}} 3.097 > T_{\text{table}} 2,048$. in the f test, the training variables, career development opportunities, and organizational culture have a significant effect on job satisfaction for PT Jamkrida Jatim employees with a significance value of $0.000 < 0.05$ or $F_{\text{count}} 49.420 > 3.328$.

In line with the research results above, the author suggests: *First*, PT Jamkrida Jatim is expected to be able to maintain the factors that influence employee job satisfaction such as training, career development opportunities, and organizational culture as well as other factors that have not been included in this research. *Second*, It is hoped that future researchers will be able to perfect their research by exploring and involving other variables and can develop research models with conditional variables as moderating variables.

Keywords: Training, Career Development Opportunities, Organizational Culture, Job Satisfaction, PT Jamkrida Jatim

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	v
DECLARATION	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB II LANDASASN TEORI	12
2.1 Pelatihan	12
2.1.1 Definisi Pelatihan	12
2.1.2 Jenis-Jenis Pelatihan.....	13
2.1.3 Tujuan Pelatihan.....	14
2.1.4 Manfaat Pelatihan	15

2.1.5 Proses Pelatihan	17
2.1.6 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pelatihan	19
2.1.7 Metode Yang Digunakan Dalam Pelatihan	20
2.1. 8 Indikator Pelatihan	22
2.2 Kesempatan Pengembangan Karir	24
2.2.1 Definisi Kesempatan Pengembangan Karir	24
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kesempatan Pengembangan Karir ...	25
2.2.3 Indikator Kesempatan Pengembangan Karir	29
2.2.4 Bentuk Pengembangan Karir	32
2.2.5 Tahapan Pengembangan Karir	33
2.3 Budaya Organisasi	35
2.3.1 Definisi Budaya Organisasi	35
2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	24
2.3.3 Indikator Budaya Organisasi	39
2.3.4 Jenis-Jenis Budaya Organisasi	39
2.3.5 Karakteristik Budaya Organisasi.....	40
2.4 Kepuasan Kerja	43
2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja	43
2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	45
2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	46
2.5 Penelitian Terdahulu	47
2.6 Kerangka Konseptual	53
2.7 Hipotesis Penelitian	54
BAB III METODE PENELITIAN	59
3.1 Jenis Penelitian	59
3.2 Wilayah dan Waktu	59
3.3 Populasi Dan Sampel	60

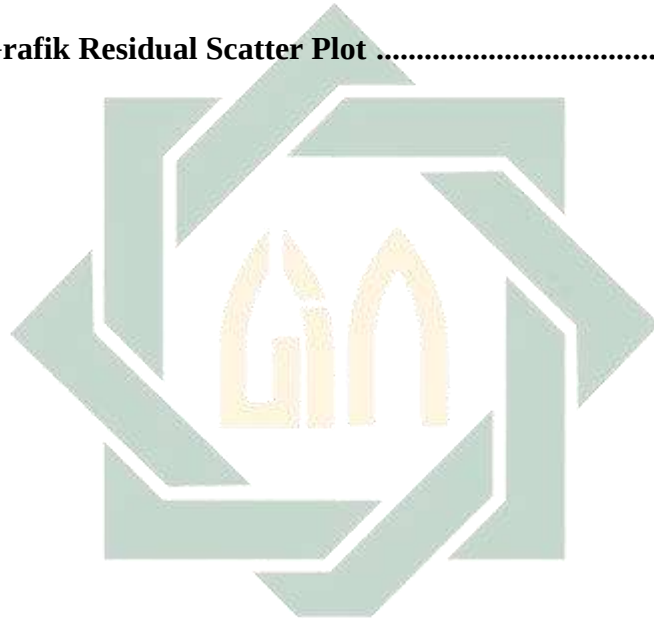
3.4 Variabel Penelitian.....	61
3.4.1 Variabel Bebas	61
3.4.2 Variabel Terikat	61
3.5 Definisi Operasional	61
3.6 Teknik Pengumpulan Data	63
3.6.1 Data Primer	63
3.6.2 Data Sekunder	65
3.7 Metode Analisis Data	65
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	65
3.8 Uji Instrumen Penelitian	68
3.8.1 Metode Suksesif Interval (MSI)	68
3.8.2 Uji Validitas	69
3.8.3 Uji Reliabilitas	71
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	72
3.8.5 Regresi Linier Berganda	76
3.8.6 Uji Hipotesis	77
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	80
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	80
4.1.1 Profil Singkat PT Jamkrida Jatim	80
4.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	81
4.1.3 Produksi PT Jamkrida Jatim	83
4.2 Hasil Penelitian	84
4.2.1 Deskripsi Responden	84
4.3 Analisis Data	86
4.3.1 Analisis Deskriptif	86
4.3.2 Hasil Uji Statistik	96
4.4 Pembahasan	110

4.4.1 Analisis Deskriptif Mengenai Pelatihan	110
4.4.2 Analisis Deskriptif Mengenai Kesempatan Pengembangan Karir....	111
4.4.3 Analisis Deskriptif Mengenai Budaya Organisasi	112
4.4.4 Analisis Deskriptif Mengenai Kepuasan Kerja	113
4.4.5 Pengaruh Pelatihan terhadap kepuasan kerja	113
4.4.6 Pengaruh kesempatan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja	115
4.4.7 Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	117
4.4.8 Pengaruh pelatihan, kesempatan pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan	119
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	121
5.1 Kesimpulan	121
5.2 Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN	130

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Hasil Pilot Study	4
Gambar 1. 2 Hasil Pilot Study	4
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	53
Gambar 4. 1 Logo PT Jamkrida Jatim	80
Gambar 4. 2 Grafik P-Plot	99
Gambar 4. 3 Grafik Residual Scatter Plot	101



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3.1 Definisi Operasional	61
Tabel 3.2 Kriteria Pembobotan Jawaban	65
Tabel 3.3 Kriteria Interpretasi Skor	67
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	85
Tabel 4.2 Rentang Usia Responden	85
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	86
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan	87
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kesempatan Pengembangan Karir	90
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	92
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	94
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	97
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kesempatan Pengembangan Karir	97
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	98
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	98
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	99
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	99
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	101
Tabel 4.15 Hasil Uji Glejser	103
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	104
Tabel 4.17 Hasil Uji T	106
Tabel 4.18 Hasil Uji F	109
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Kuesioner Penelitian	128
Lampiran 2 Hasil olah data MSI	130
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	132
Lampiran 4 Biodata Penulis.....	138



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bisnis Dan Administrasi*, 07(01), 20–24.
- Amidos, J. (2018). Teori Dan Model Adaptasi Sister Calista Roy : Pendekatan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, November 2018, 18. <https://www.researchgate.net/profile/Jek->
- Anoraga, P. (1997). *Manajemen Bisnis* (1st ed.). PT Rineka Cipta.
- Anwar, M. (2018). Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Telkom Cabang Banjarmasin). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 19–37. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i1.27>
- Ardiansah, M. N., & Anisykurlillah, I. (2020). The Risk Evaluation in Sharia Rural Banks: A Practices and Role Strengthening of Internal Auditors. *AKTSAR: Jurnal Akuntansi Syariah*, 3(2), 151. <https://doi.org/10.21043/aktsar.v3i2.7512>
- Ardyan, H., & Wahyuningtyas, R. (2016). *The influence of job career development opportunities, training, occupational safety and health on the job satisfaction of employees in Telkom University*. 2(5), 231–240. <https://doi.org/10.20474/jabs-2.5.3>
- Bari, Andriansyah; Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Jurnal MOTIVASI Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 8–14. <https://doi.org/10.7454/jps.2022.11>
- Cherry, K. (2022). *Maslow's Hierarchy of Needs Maslow believed that physiological and psychological needs motivate our actions*. <https://www.verywellmind.com/what-is-maslows-hierarchy-of-needs-4136760>
- Damayanti, Silviana; Harini, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PERWITA MARGASAKTI JAKARTA. 4(6), 97–116.
- Eppler, M. (2007). *57 Kesalahan Fatal dalam Manajemen Yang dapat Anda Hindari (dan cerita tentang mereka yang gagal melakukannya) terjemahan Management Mess-Up* (S. Bakir, Suyoto, Suryanto (ed.)). Karisma Publishing Group.
- Fahrizi; Naser, Abdul; Aziz, E. A. (2021). Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK di Bandara Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 05(01), 35–44.

- Firmansyah, M. I., & Ubaidillah, H. (2023). [The Effect of Career Development , Training , and Motivation on Job Satisfaction at PT . Sekawan Cosmetics Wasantara]. *Bisnis Dan Administrasi*, 03(2), 1–9.
- Griffin, R. W. (2002). *Management 7th Edition* (W. C. Kristiaji (ed.); 7th ed.). Houghton Mifflin Company.
- Gunarto, M. (2017). Transformasi Data Ordinal Ke Interval Dengan Method Of successive Interval (Msi). *ResearchGate*, 10, 1–8. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30002.20162>
- Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>
- Juniawan, Alfian Jami'; Utami, E. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur*. 2(1), 544–551.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Pelatihan Kerja*. 9 Agustus. <https://bantuan.kemnaker.go.id>
- Kuhn, Peter, E. (2007). *Annual Editions : Management* (F. H. Maidment (ed.); 14th ed.). McGraw Hill Companies.
- Lopez, M., Jimenez, J.-M., Fernández-Castro, M., Martin-Gil, B., Garcia, S., Cao, M.-J., Frutos-Martin, M., & Castro, M.-J. (2020). Impact of Nursing Methodology Training Sessions on Completion of the Virginia Henderson Assessment Record. *Nursing Reports*, 10(2), 106–114. <https://doi.org/10.3390/nursrep10020014>
- Mada, D., Asmirajanti, M., Setiawati, S., Inayah, I., & Rudhiati, F. (2022). Analisa Pelaksanaan Jenjang Karir Profesional Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 1198–1206. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3472>
- Magdalena, B., & Rulyati, O. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 80–89.
- Mahayasa, G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 73–86.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Manto, A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Karyawan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen*

Organisasional. Universitas Islam Indonesia.

Marsalin, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie*. VIII(2), 40–45.

Murtiningsih, R. S. (2019). *Indonesian Management and Accounting Research Satisfaction and Retention*. 19(01).

Mustafid, M. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. LKiS Pelangi Aksara Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). *The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance*. 06(01), 57–65. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v6i1.el09>

Nawawi, I. (2013a). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, Kinerja Organisasi)* (E. Wahyudin (ed.); 1st ed.). Kencana.

Nawawi, I. (2013b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompilasi Teori Karir, Kompetensi dan Kinerja Organisasi Menuju Pada Aplikasi Bisnis Global* (I. Rahman (ed.)). VIV Press Jakarta.

Nur Cahyaningrum, E. (2015). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja (Studi pada Rumah Sakit “HIDAYAH” Boyolali)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Pramono, M. A., Handini, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Soetomo, U. (n.d.). *Pengaruh pelatihan kerja , budaya organisasi , pengembangan karier , dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak surabaya*. 1, 52–65.

Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.

Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures)*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>

Robbins, S. P. T. J. (2019). *Organizational Behavior ’ ’ What’s New in Management Series* (18th ed.). Pearson. <https://doi.org/0134729323>

Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja Pada PT Tenma Indonesia*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>

Santika, L. G. (2019). *Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta*

- Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 77. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v10i1.1883>
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS* (1st ed.). Kencana.
- Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharyadi, P. (2009). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba.
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran* (cetakan ke). PT Buku Seru.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3446. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p06>
- Tanjung, H., & Abrista, D. (2018). Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. In P. Oktavianti (Ed.), *Gramata Publishing* (2nd ed.). Gramata Publishing.
- Tulus, A. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Buku Panduan Mahasiswa* (5th ed.). Gramedia.
- Tumbelaka, S. X. dkk. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama)*. 3(1), 94–108.
- Wibisono, D. (2000). *Riset Bisnis (seri komunikasi profesional)* (Pertama). BPFE-Yogyakarta.
- Wibowo, C. A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Roy Sentoso Collection Yogyakarta*. 17(2), 93–105.
- Wiegand, J. P., Drasgow, F., & Rounds, J. (2021). Misfit matters: A re-examination of interest fit and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103524. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103524>