



Pengaruh Career Development Terhadap Job Satisfaction pada Mahasiswa Karyawan

Rismawati

Universitas Sains Indonesia

Novi Hidayat

Universitas Sains Indonesia

Ziyadi Ali Ikromi

Universitas Sains Indonesia

Alamat: Jl. Akses Tol No.50, Gandasari, Kec. Cibitung, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 11650

Korespondensi penulis: rismawati@lecturer.sains.ac.id

Abstract. *Job satisfaction is an expression that indicates satisfaction with the results of an evaluation of work and its characteristics. Career development is one of the factors of job satisfaction. Career development is a continuous process in which individuals acquire the skills, knowledge, and experience necessary to achieve their career goals. The purpose of this study is to determine the effect of career development on job satisfaction among student employees in Greater Jakarta. The sample in this study consisted of 109 student employees selected using non-probability sampling, specifically purposive sampling. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to test the construct validity of each variable. Statistical testing using multiple regression analysis was employed to examine the influence of the independent variable (career development) on the dependent variable (job satisfaction). The results of the study indicate that there is a significant influence of career development on job satisfaction with an R Square proportion of 30.4%. For further research, it is recommended to investigate whether human resource management is a factor that strengthens or weakens the influence of career development on job satisfaction. Additionally, companies are advised to enhance their perception of the value of career development to further increase job satisfaction among employees.*

Keywords: *Career development; Job satisfaction; Regression analysis; Working Students.*

Abstrak. Job satisfaction merupakan ekspresi yang menunjukkan kepuasan terhadap hasil evaluasi terhadap pekerjaan dan karakteristiknya. Career development merupakan salah satu faktor dari job satisfaction. Career development merupakan proses berkelanjutan di mana individu memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh career development terhadap job satisfaction pada mahasiswa karyawan di Jabodetabek. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 mahasiswa karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik non-probability sampling, khususnya purposive sampling. Pengujian Confirmatory Factor Analysis (CFA) digunakan untuk menguji validitas konstruk setiap variabel. Sedangkan pengujian statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis) digunakan untuk melihat pengaruh independent variable yaitu career development terhadap dependent variable yaitu job satisfaction. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari career development terhadap job satisfaction dengan proporsi R Square sebanyak 30.4%. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penguat atau memperlemah career development terhadap job satisfaction. Serta bagi para

perusahaan untuk dapat meningkatkan persepsi tentang nilai *career development* agar *job satisfaction* pada karyawan semakin meningkat.

Kata kunci: Analisis Regresi; *Career development*; *Job satisfaction*; Mahasiswa Karyawan;

LATAR BELAKANG

Beberapa program kuliah dirancang untuk memfasilitasi untuk mahasiswa yang sudah bekerja, salah satunya kelas mahasiswa karyawan. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat terdapat 6,98% siswa berusia 10 hingga 24 tahun yang sekolah sambil bekerja pada 2020 (Jayani, 2021). Berdasarkan data yang telah dipaparkan oleh BPS, dapat kita simpulkan bahwa semakin hari jumlah karyawan yang ingin melanjutkan kuliah semakin meningkat. Karyawan yang memutuskan untuk berkuliah sembari bekerja memiliki tujuan agar kompetensinya semakin meningkat. *Job satisfaction* bagi setiap karyawan berbeda-beda, dampak positif *job satisfaction* yang dirasakan karyawan adalah semakin termotivasinya karyawan untuk meningkatkan kompetensi dirinya. Hal ini yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensinya dengan berkuliah sembari bekerja. Dalam beberapa penelitian terdahulu disebutkan bahwa pengembangan karir (*career development*) memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* (*job satisfaction*) (Dewi & Nurhayati, 2021; Febrianti et al., 2020; Seno et al., 2023). Selain adanya dampak positif bagi *job satisfaction*, ketidakpuasan terhadap pekerjaan juga menjadi salah satu faktor penghambat, hal ini disebabkan oleh adanya *stress kerja* yang merupakan respon yang manusiawi dalam menghadapi stres (Widyautami, 2025).

Job satisfaction merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya (Brayfield & Rothe, 1951). Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa *job satisfaction* adalah ekspresi yang menunjukkan kepuasan terhadap hasil evaluasi terhadap pekerjaan dan karakteristiknya. Selain itu menurut Mangkunegara (2015) *job satisfaction* dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri, seperti kecerdasan, kemampuan, umur, jenis kelamin, keadaan fisik, pendidikan, tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, kepribadian, tingkat emosi, pola pikir, dan cara kerja. Sedangkan faktor dari pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, tingkat jabatan, mutu pengawasan, keuangan, *career development*, sosial, dan hubungan industrial. Menurut Robbins dan Judge (2015) *job satisfaction* meliputi lingkungan kerja, gaji, pengawasan, dan rekan kerja yang mendukung.

Career development merupakan salah satu faktor dari *job satisfaction*. *Career development* didefinisikan sebagai proses berkelanjutan di mana individu memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier mereka (Rachmad, 2022). Konsep inti dari teori ini adalah bahwa pengembangan karier tidak hanya melibatkan peningkatan kompetensi teknis tetapi juga aspek-aspek pribadi, seperti pengembangan diri, kesadaran diri, dan adaptasi terhadap perubahan dalam pekerjaan lingkungan kerja (Rachmad, 2022). Sedangkan menurut Li et al. (2014) dua poin penting dalam *career development* adalah persepsi nilai *career development* dan persepsi ketersediaan peluang *career development*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *career development* terhadap *job satisfaction* pada mahasiswa karyawan. Banyak karyawan yang memutuskan untuk berkuliah sembari bekerja agar dapat meningkatkan kompetensinya di tempat bekerja. Apabila karyawan dapat terus mengembangkan kompetensinya dengan maksimal akan menciptakan *job satisfaction*. Maka penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui tingkat *job satisfaction* pada mahasiswa karyawan, serta apakah *job satisfaction* tersebut dipengaruhi oleh *career development*.

KAJIAN TEORITIS

Job Satisfaction

Job satisfaction merujuk pada sikap umum individu dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda (Wau & Purwanto, 2021). *Job satisfaction* adalah perasaan senang atau kecewa yang dirasakan seseorang setelah membandingkan persepsinya atau kesan tentang kepuasan kerja atau hasil kerja. Jadi, tingkat kepuasan adalah fungsi dari perbedaan antara *job satisfaction* yang dirasakan dan harapan (Febrianti et al., 2020). *Job satisfaction* juga memiliki dampak terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dan organisasi mereka telah meningkat pesat, dan penelitian lainnya adalah konsep keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka (Bakker & Leiter, 2010). *Job satisfaction* akan tercapai jika organisasi dapat mendorong motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Evanda, 2017). Seorang karyawan cenderung bekerja dengan antusias jika mereka puas dengan pekerjaannya. Namun, *job satisfaction* karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan moral, disiplin, dan kinerja kerja karyawan dalam

mewujudkan tujuan perusahaan. Sopiah (2011) menggambarkan *job satisfaction* sebagai respons emosional terhadap situasi dan kondisi pekerjaan.

Selain itu, Evanda (2017) menyatakan *job satisfaction* sebagai tingkat kebahagiaan seseorang yang terkait dengan penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. *Job satisfaction* yang tinggi akan mengurangi tingkat absensi karyawan. Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa pengembangan karier adalah kegiatan ketenagakerjaan yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan sehingga baik perusahaan maupun karyawan dapat berkembang secara optimal.

Job satisfaction karyawan harus diciptakan sebaik mungkin agar semangat, dedikasi, cinta, dan disiplin karyawan meningkat. *Job satisfaction* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan kinerja kerja. *Job satisfaction* dinikmati di tempat kerja, di luar tempat kerja, dan kombinasi antara di dalam dan di luar tempat kerja (Hasibuan & Malayu, 2007).

Career Development

Career development merujuk pada sistem pelatihan, program pengembangan, promosi, insentif, dan gaji dalam suatu organisasi. Dalam kondisi yang menguntungkan, manajer sumber daya manusia seharusnya mendorong keterampilan belajar manajerial agar dapat mengurangi tingkat turnover karyawan untuk *career development* (Chen Z et al., 2004). Hasil dari perencanaan karier karyawan dan manajemen karier organisasi adalah *career development* (Baruch & Peiperl, 2000). Organisasi dan karyawan yang bekerja sebagai mitra merupakan fitur penting dalam *career development*. Karyawan bertanggung jawab untuk merencanakan karier mereka sendiri, sementara organisasi diharapkan mendukung rencana tersebut (Firkola, 1996). *Career development* pada dasarnya merupakan upaya saling menguntungkan antara organisasi dan karyawannya.

Meskipun pencarian literatur yang relevan menunjukkan bahwa *career development* telah menerima perhatian yang lebih sedikit dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang mendahului komitmen karyawan, Fenton-O'Creevy et al. (1997) berargumen bahwa salah satu prediktor paling penting dari komitmen adalah persepsi tentang peluang *career development* yang baik di dalam suatu organisasi.

Perception of Value of Career Development. Konsep keterlanjuran kerja jangka panjang adalah persepsi bahwa karyawan tidak lagi dapat mengandalkan pemberi kerja untuk pekerjaan jangka panjang (Baruch, 2001). Benson (2003) menyatakan bahwa “keterlanjuran kerja adalah janji akan kelangsungan karier individu secara mandiri dari organisasi.” Hal ini secara argumen menyarankan bahwa untuk mendorong komitmen organisasi, pemberi kerja memberikan karyawan kesempatan untuk memperoleh keterampilan yang pada akhirnya akan membuat mereka lebih dapat dipekerjakan.

Perception of Availability of Career Development Opportunities. Elemen kunci dalam *career development* adalah menciptakan kondisi agar karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai kemampuan kerja dan kontribusi mereka. Tanggung jawab yang lebih besar juga didorong terhadap organisasi, yang seringkali menghasilkan dedikasi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi (Lee & Bruvold, 2003). Memberikan karyawan dengan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan baru berarti investasi dalam *career development* yang dapat memampukan mereka untuk menerima tantangan baru di luar atau di dalam organisasi. Karyawan yang telah diberikan program pembelajaran oleh pemberi kerja seharusnya dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi dan kinerja mereka. Investasi ini akan meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan (Lee & Bruvold, 2003).

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif serta pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dan bersifat *purposive sampling* yakni teknik metode ini menggunakan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa kelas karyawan di jabodetabek (N=109). Pada penelitian ini, peneliti melakukan Teknik analisis data dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan *software* Lisrel 8.8 serta analisis regresi berganda menggunakan *software* SPSS 23.

Alat Ukur

Job Satisfaction. Skala *job satisfaction* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Short Index of Job Satisfaction* (SIJS) oleh (Sinval & Marôco, 2020). Alat ukur ini terdiri dari lima item dan dinilai pada skala likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) dengan dua item dinilai terbalik. Hasil CFA dengan

model *unimentional* diperoleh model fit dengan $Chi-Square = 0.52$, $df = 2$, $P-Value = 0.77176$, dan $RMSEA = 0.000$. Dari hasil CFA tersebut terdapat satu item dinyatakan tidak valid mengukur *job satisfaction* dikarenakan nilai $T-Value < 1.96$.

Perception of Value of Career Development. Skala *perception of value of career development* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Continuing Professional Development* (CPD) yang dikembangkan oleh Li et al. (2014). Alat ukur ini terdiri dari sembilan item dan dinilai pada skala likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Hasil CFA dengan model *unimentional* diperoleh model fit dengan $Chi-Square = 24.63$, $df = 20$, $P-Value = 0.21611$, dan $RMSEA = 0.046$. Dari hasil CFA tersebut dinyatakan semua item valid mengukur *perception of value of career development* dikarenakan nilai $T-Value > 1.96$.

Perception of Availability of Career Development Opportunities. Skala *perception of availability of career development opportunities* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Continuing Professional Development* (CPD) yang dikembangkan oleh (Li et al., 2014). Alat ukur ini terdiri dari sembilan item dan dinilai pada skala likert 5 poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Hasil CFA dengan model *unimentional* diperoleh model fit dengan $Chi-Square = 23.55$, $df = 19$, $P-Value = 0.21414$, dan $RMSEA = 0.047$. Dari hasil CFA tersebut dinyatakan semua item valid mengukur *perception of availability of career development opportunities* dikarenakan nilai $T-Value > 1.96$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<i>Job satisfaction</i>	109	19.38	64.52	50.0000	9.45474
<i>Perception of value of career development</i>	109	20.06	62.65	50.0000	9.74400
<i>Perception of availability of career development opportunities</i>	109	23.48	63.93	50.0000	9.71888

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah subjek penelitian sebanyak 109 mahasiswa karyawan, variabel *job satisfaction* memiliki skor terendah 19.38 dan tertinggi 64.52. Variabel *perception of value of career development* memiliki skor terendah 20.06 dan tertinggi 62.65. Variabel *perception of availability of career development opportunities* memiliki skor terendah 23.48 dan tertinggi 63.93.

Kategorisasi Variabel Penelitian

Tabel 2 Norma Kategorisasi

Kategori	Norma
Rendah	$X \leq M$
Tinggi	$X > M$

Berdasarkan norma kategorisasi skor yang telah ditentukan, maka dapat dilakukan kategorisasi skor variabel penelitian. Kategorisasi skor variabel penelitian terdapat pada tabel 3 yaitu:

Tabel 3 Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi			
	Rendah	%	Tinggi	%
<i>Job satisfaction</i>	38	34.9	71	65.1
<i>Perception of value of career development</i>	61	56	48	44
<i>Perception of availability of career development opportunities</i>	51	46.8	58	53.2

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel *job satisfaction* 38 mahasiswa (34.9%) berada di kategori rendah, 71 mahasiswa 65.1% berada di kategori tinggi. Dari data tersebut sebaran data pada variabel *job satisfaction* di dominasi oleh kategori tinggi. Pada variabel *perception of value of career development* 61 mahasiswa (56%) berada di kategori rendah, 48 mahasiswa 44% berada di kategori tinggi. Dari data tersebut sebaran data pada variabel *perception of value of career development* di dominasi oleh kategori rendah. Pada variabel *perception of availability of career development opportunities* 51 mahasiswa (46.8%) berada di kategori rendah, 58 mahasiswa 53.2% berada di kategori tinggi. Dari data tersebut sebaran data pada variabel *perception of availability of career development opportunities* di dominasi oleh kategori tinggi.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4 R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.552 ^a	.304	.291	7.96071

Berdasarkan tabel 4 diketahui perolehan *R square* sebesar 0.316 atau 30.4%. Artinya sebesar 30.4% variasi dari *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh *perception of value of career development* dan *perception of availability of career development opportunities*. Sedangkan 68.4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2936.823	2	1468.411	23.171	.000 ^b
	Residual	6717.523	106	63.373		
	Total	9654.346	108			

a. Dependet Variabel: *Job satisfaction*

b. Predictors: (Constant), *perception of value of career development*, *perception of availability of career development opportunities*

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai signifikan yaitu 0.000, maka hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan seluruh variabel independen terhadap dependen ditolak. Artinya, ada pengaruh *perception of value of career development*, *perception of availability of career development opportunity* terhadap *job satisfaction*. Melihat *R square* dan signifikansinya, kemudian hal terakhir yang dilihat dari analisis regresi berganda adalah melihat koefisien regresi dari setiap variabel independen. Koefisien regresi setiap variabel independen didapat hasil uji T, koefisien regresi setiap variabel independen ditampilkan oleh tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji T (T-Test)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
Model		B	St.Error	Beta		
1	(Constant)	18.839	4.850		3.885	.000

<i>Perception of value of career development</i>	.172	.084	.177	2.049	.043*
<i>Perception of availability of career development opportunities</i>	.451	.084	.464	5.361	.000*
a. Dependent Variabel: <i>Job satisfaction</i>					
(*) signifikan					

Berdasarkan tabel 6 telah diketahui koefisien regresi setiap variabel independen, dan dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Job\ satisfaction = 18.839 + .172\ perception\ of\ value\ of\ career\ development + .451\ perception\ of\ availability\ of\ career\ development\ opportunities.$$

Mengetahui koefisien regresi yang signifikan bisa dilihat pada kolom nilai signifikan. Jika $sig < 0.05$ maka koefisien memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah penjelasan koefisien regresi setiap variabel independen:

1. Besar koefisien regresi variabel *perception of value of career development* sebesar dengan $sig = 0.043$. Dengan demikian, hipotesis nihil yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan *perception of value of career development* terhadap *job satisfaction* ditolak. Artinya variabel *perception of value of career development* pengaruhnya signifikan terhadap *job satisfaction*. Arah koefisien positif menjelaskan bahwa semakin tinggi *perception of value of career development* semakin tinggi pula *job satisfaction*, begitu juga sebaliknya.
2. Besar koefisien regresi variabel *perception of availability of career development opportunities* sebesar dengan $sig = 0.000$. Dengan demikian, hipotesis nihil yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan *perception of availability of career development opportunities* terhadap *job satisfaction* ditolak. Artinya variabel *perception of availability of career development opportunities* pengaruhnya signifikan terhadap *job satisfaction*. Arah koefisien positif menjelaskan bahwa semakin tinggi *perception of availability of career development opportunities* semakin tinggi pula *job satisfaction*, begitu juga sebaliknya.

Proporsi Varian

Untuk mengetahui seberapa besar proporsi varian setiap variabel independent atau sumbangan dari setiap variabel independent terhadap adiksi internet maka dilakukan analisis variabel independent satu-persatu. Besarnya proporsi varian dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7 Proporsi Varian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.340 ^a	.116	.107	8.93311	.116	13.981	1	107	.000*
2	.552 ^b	.304	.291	7.96071	.189	28.737	1	106	.000*

Predictors: (Constant), *perception of value of career development*, *perception of availability of career development opportunities*

Keterangan: (*) signifikan (<0.05)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui besaran sumbangan variabel independent dan signifikasinya terhadap penambahan varian dari *job satisfaction*. Penjelasan proporsi varian masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. *Perception of value of career development* memberikan sumbangan sebesar 11.6% terhadap varian *job satisfaction*. Sumbangan tersebut signifikan dengan signifikan F change 0.000 (sig.< 0.05).
2. *Perception of availability of career development opportunities* memberikan sumbangan sebesar 18.9% terhadap varian *job satisfaction*. Sumbangan tersebut tidak signifikan dengan signifikan F change 0.255 (sig.> 0.05).

Career development memberikan pengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa indikator persepsi nilai *career development* dan persepsi peluang *career development* memberikan pengaruh yang paling besar terhadap *job satisfaction*. Hal ini berarti bahwa semakin baik program *career development* bagi karyawan, terutama pernyataan bahwa karyawan berkeinginan untuk terus mengembangkan karirnya, maka akan semakin meningkatkan *job satisfaction* karyawan, terutama pada pernyataan atasan

bersedia memberikan arahan ketika karyawan tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Dewi & Nurhayati, 2021). Hasil penelitian ini didukung oleh Pratiwi dan Lo (2020) yang menyatakan bahwa *career development* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Selain itu penelitian Dewi dan Nurhayati (2021) menyimpulkan bahwa *career development* memberikan dampak positif terhadap *job satisfaction* melalui indikator keinginan untuk dipromosikan yang memberikan memberikan dampak terbesar dalam meningkatkan *job satisfaction*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan *perception of value of career development* dan *perception of availability of career development opportunities* terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan proporsi varian seluruhnya, *job satisfaction* dipengaruhi oleh variabel independent sebesar 30.4%. Berdasarkan proporsi varian masing-masing variabel independent seluruh variabel memberikan sumbangan secara signifikan. *Perception of value of career development* memberikan sumbangan sebesar 11.6% dan *perception of availability of career development opportunities* memberikan sumbangan sebesar 18.9% terhadap varian *job satisfaction*. Sehingga dapat disimpulkan *job satisfaction* pada mahasiswa karyawan sangat dipengaruhi oleh *perception of value of career development* dan *perception of availability of career development opportunities*. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penguat atau memperlemah *career development* terhadap *job satisfaction*. Serta bagi para perusahaan untuk dapat meningkatkan persepsi tentang nilai *career development* agar *job satisfaction* pada karyawan semakin meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Baruch, Y. (2001). Employability: A substitute for loyalty? . *Human Resource Development International*, 4(4), 543–566.
- Baruch, Y., & Peiperl, M. (2000). Career management practices: An empirical survey and implications. *Human Resource Management*, 39, 347–366.
- Benson, G. (2003). Examining employability: Effects of employee development on commitment and intention to turnover. *Academy of Management Best Conference Paper*, C1–C6.

- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5).
- Chen Z, Wakabayashi, M., & Takeuchi, N. (2004). A comparative study of organizational context factors for managerial career progress: Focusing on Chinese state-owned, Sino foreign joint venture and Japanese corporations. *International Journal of Human Resource Management*, 15(4), 750–774.
- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The effect of career development on turnover intention with job satisfaction and organizational commitment as mediators, study at pt control systems arena para nusa. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 11–18. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.918>
- Evanda, R. (2017). Pengaruh motivasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit dr.Soebandi Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 41–49.
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). The effect of career development and motivation on employee performance through job satisfaction in pt jabar jaya perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Fenton-O’Creevy, M., Winfrow, P., Lydka, H., & Morris, T. (1997). Company prospects and employee commitment: An analysis of the dimensionality of the BOCS and the influence of external events on those dimensions. *British Journal of Industrial Relations*, 35(4), 593–608.
- Firkola, P. (1996). Career development practices in a Japanese steel company. *Best Paper Proceedings: Association of Japanese Business Studies*, 113–132.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksa.
- Jayani, D. H. (2021, May 3). *Sebanyak 6,98% Pelajar di Indonesia Sekolah Sambil Kerja*. Databoks.
- Lee, C., & Bruvold, N. (2003). Creating value for employees: Investment in employee development. *International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981.
- Li, K. S., Tong, C., & Wong, A. (2014). The impact of career development on employee commitment of part-time faculty (ptf) in hong kong’s continuing professional development (cpd) sector. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 4(1), 52–73.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, F., & Lo, J. S. (2020). Job satisfaction as a mediator of effect job stress and career development on employee turnover intention PT PKSS. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 580–592. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Rachmad, Y. E. (2022). *Career Development Theory*. Reims Champagne Éditions Internationales, Édition Spéciale 2022. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/TZAE5>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi: organizational behavior (16th ed)*. Penerbit Salemba Empat.

- Seno, Magito, & Hikmah Perkasa, D. (2023). The influence of career development, competence and work conflict on job satisfaction. *Talent: Journal of Economics and Business*, 1(1), 14–22. <https://lenteranusa.id/>
- Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS ONE*, 15(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>
- Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). The effect of career development, work motivation, and job satisfaction on employee performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Widyautami, P. A. (2025). Stres kerja, experiential avoidance dan strategi coping : studi kasus pada pekerja di panti werdha “x.” *Eudaimonia Journal Psychology Universitas Sains Indonesia*, 2(1).