

The Effect of Organizational Culture and Career Development on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable PT. Indomarco Prismatama Bekasi Branch

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi

Dimas Alfiali Akbar^{1*}, Novi Fitria Hermiati²

Universitas Pelita Bangsa^{1,2}

dimasalfialiakbar31@gmail.com¹, novi_fitria@pelitabangsa.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

In this review, the researcher chose PT. Indomarco Prismatama Bekasi Branch as the object of research. Because human resources are one of the most important components and cannot be removed from an organization. In this study, researchers wanted to prove whether job satisfaction as an intervening variable can affect employee performance through organizational culture and career development. This type of research takes a quantitative approach. Primary and secondary data are used in the process of collecting data, and the slovin formula is applied to select samples using probability sampling. The number of samples should then be limited to 154 respondents. The data analysis method uses Microsoft Office Excel 2019 and Lisrel Software Version 8.80. then the results obtained where Organizational Culture affects employee performance, Career Development affects employee performance, Organizational Culture does not affect job satisfaction, Career Development does not affect job satisfaction, Job Satisfaction affects Employee Performance, Organizational Culture does not affect Employee Performance mediation by Job Satisfaction, Career Development influences Employee Performance which is mediated by Job Satisfaction.

Keywords : Organizational Culture, Career Development, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Dalam penelaah ini peneliti memilih PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi sebagai objek penelitian. Karena sumber daya manusia salah satu komponen terpenting apalagi tidak bisa dikeluarkan dari sebuah organisasi. Pada penelitian ini peneliti ingin membuktikan, apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan pengembangan karir. Jenis penelitian ini mengambil pendekatan kuantitatif. Data primer dan sekunder digunakan dalam proses mengumpulkan data, dan rumus slovin diaplikasikan untuk memilih sampel dengan menggunakan probability sampling. Jumlah sampel kemudian harus dibatasi hingga 154 responden. Metode analisis data menggunakan Microsoft Office Excel 2019 dan Software Lisrel Versi 8.80. maka didapatkan hasil dimana Budaya Organisasi berpengaruh kepada kinerja karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh kepada kinerja karyawan, Budaya Organisasi tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja, Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi tidak berpengaruh kepada Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh kepada Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja.

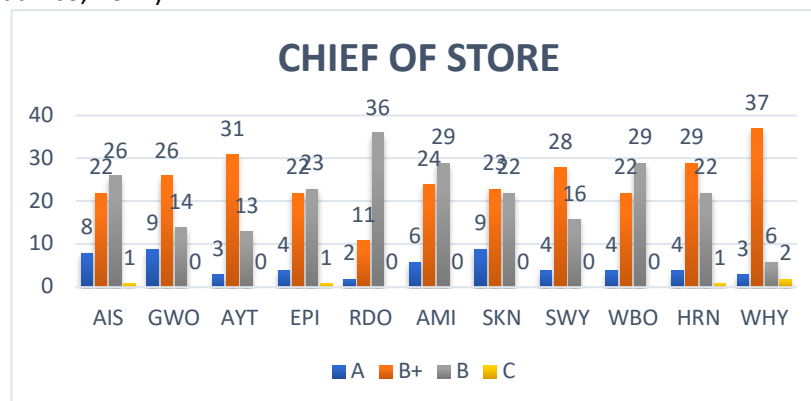
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Salah satu aspek terpenting dari organisasi mana pun, termasuk institusi dan bisnis, adalah sumber daya manusia. Pertumbuhan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya

manusianya. Perusahaan sangat khawatir untuk mempekerjakan banyak pekerja fleksibel sehingga mereka dapat bereksperimen dengan pekerja yang sudah dimilikinya. Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) harus sanggup melakukan beragam tindakan bahwa memungkinkan tercapainya tujuan. Revolusi zaman bergerak cepat dengan perkembangan teknologi yang semakin gencar saat ini.

Dalam dunia pekerjaan karyawan pasti pernah mengalami budaya toksik dalam perusahaan. Kata toksik implikasi sangat kuat dan keras (Kompas.com, 2022). Disetiap pekerjaan apapun pengembangan karir karyawan yang memasuki usia pensiun itu pingin mengalami kemajuan atau peningkatan dalam kondisi yang baik ketika dalam berkarir (Radarsemarang.jawapos.com, 2022). Banyaknya orang yang kurang termotivasi dan mengalami burnout merupakan indikasi bagaimana job insecurity mempengaruhi kinerja karyawan (Parapuan.co, 2022).



Gambar 1 Penilaian Kinerja Karyawan Dari Setiap Penanggung Jawab Area Manager Tahun 2021

Sumber: PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi

Menurut gambar 1 diatas, data dari PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi dapat dilihat bahwa penilaian chief of store dari total 11 Area Manager yang mendapatkan nilai A (sangat baik) paling banyak ada di Area Manager Pak GWO dan Pak SKN 9 orang chief of store, serta area Manager yang mendapatkan nilai C paling banyak ada di Pak WHY 2 Orang. Penilaian Kinerja Karyawan diatas didapat dari standar penilaian KPI (Key Performance Indicator). Standar KPI indomaret terdiri dari proses kerja dan pencapaian kerja. Inti dari data grafik tersebut masih banyak yang belum mencapai target.

Banyak masalah yang dijumpai didalam perusahaan merupakan rendahnya suatu kinerja karyawan. Rendahnya suatu kinerja karyawan akan mencerminkan tentang ketidak keberhasilan perusahaan saat memajukan karyawan yang setara dengan standar perusahaan untuk menggapai tujuan perusahaan. Hal ini merupakan suatu ancaman serius bagi sebuah perusahaan andaikata kinerja karyawan tidak segera dibetulkan (Salman Farisi, Juli Irnawati, 2020).

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi akibat adanya budaya organisasi Kawiana dalam jurnal (H. Franky Ari Andriprianto & Herry Maridjo, 2022). Budaya organisasi merupakan perbandingan antara organisasi dengan organisasi yang lainnya. Kondisi ini dilihat dari cara kerja dan kegiatan yang dipunyai oleh anggota-anggota suatu organisasi kusdi dalam jurnal (H. Franky Ari Andriprianto & Herry Maridjo, 2022).

Seiring dengan faktor yang berkaitan dengan budaya organisasi, Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Ronia dan Suryaningtas dalam jurnal (Ni Kadek Ferdiana Sukmaningsih, I Wayan Sujana, 2022). Dalam dunia organisasi, pengembangan karir secara nyata dapat meningkatkan hasrat kerja karyawan sehingga

menimbulkan rasa lega Nugroho dan Kunartinah dalam jurnal (Ni Kadek Ferdiana Sukmaningsih, I Wayan Sujana, 2022).

Kepuasan kerja penting untuk bisnis dan karyawan, sebagai hasil dari kesempatan untuk mengamati hasil kinerja karyawan. Puas atau tidaknya terhadap atasan merupakan cerminan dari kinerjanya yang semakin meningkat. Kesenangan dan bekerja semakin rajin akan dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaannya, karena kepuasan itu ada didalam individu tersendiri. Melainkan rasa ketidakpuasan kerja terhadap organisasi akan memunculkan rasa ketidak bahagiaan, dan bekerja tidak mempunyai rasa semangat. Jadi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan akan berkaitan dengan kepuasan dan kesenangan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh tindakan, sikap, dan perspektif terkait pekerjaan karyawan, oleh karena itu kepuasan kerja masalah pribadi, maka dari itu kepuasan kerja dengan pekerja akan bertentangan karena bakal berpengaruh terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan (Bhastary Dwipayani, 2020).

2. Tinjauan Pustaka

Teori Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam (Burhanudin Mukhamad Faturahman, 2018) budaya organisasi diartikan sebagai metode pengamatan buat menciptakan kebiasaan karakter, struktur organisasi dan metode kualias dan keyakinan para elemen yang berbalas-balasan terjalin dengan elemen lainnya.

Teori Pengembangan Karir

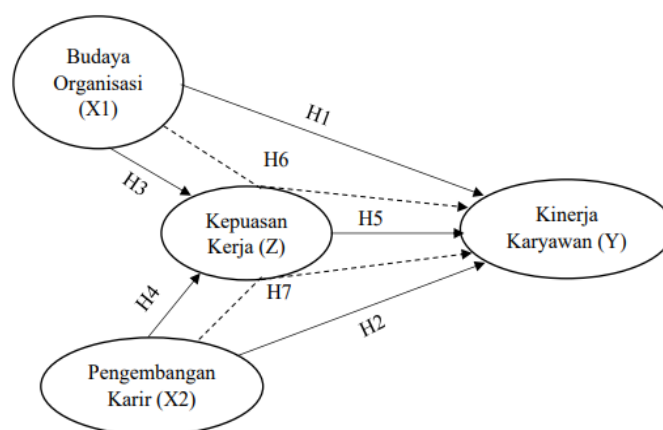
Menurut Siagian dalam (Suryawan & Suwandana, 2019) didefinisikan sebagai transformasi personal dalam menggapai suatu program karir yang dijalankan seseorang.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam (Darmawan & Putri, 2017) kepuasan kerja merupakan persoalan yang dinilai penting adapun diberikan dari hasil tanggapan karyawan tentang sebagaimana baik pekerjaan yang sudah dilakukan mereka.

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Suwanto dan Donni dalam (Noor, 2019) mendefinisikan penampilan atau memperlihatkan hasil kerja sebagai bagian dari kinerja. Kinerja yang dimaksud disini bisa didefinisikan seperti memiliki performa kerja atau mengaplikasikan kerja atau penghasilan dalam bekerja.



Gambar 2 Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut Robbins dalam (Bakri, 2022) yang membuktikan bahwa budaya organisasi akan berupaya bisa meningkatkan kinerja karyawan, terpenting apabila dari ketujuh faktor yang membangun budaya organisasi (terobosan dan keberanian mengambil risiko, kepedulian terhadap perincian, mengarah pada tim, memiliki daya saing dan kemandirian) diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipercayai, ditetapkan dan diwujudkan dengan rasa sepenuh hati, maka dari itu akan bisa melahirkan budaya organisasi yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

H1 : Diduga Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

Menurut Kasmir dalam (Dewi & Rahmawati, 2020) menyatakan bahwa pengembangan karir karyawannya bisa meningkat maka kinerja yang dihasilkannya pun ikut meningkat. Didukung juga dengan teori Mangkunegara dalam (Dewi & Rahmawati, 2020) Pengembangan Karir merupakan semua kegiatan yang dijalankan oleh para karyawan atau pegawai yang bisa menolong untuk mewujudkan karir untuk dimasa depan mereka yaitu perusahaan, sehingga pegawai atau karyawan yang bersangkutan dapat berkembang secara maksimal dan agar tanggung jawab atau kewajiban akan menginspirasi pekerja untuk memberikan usaha yang gagah berani.

H2 : Diduga Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

Menurut Tobari dalam (Dipayana & Heryanda, 2020) membuktikan bahwa budaya bisa menciptakan rasa ambisi dan harapan dari setiap anggota organisasi, oleh karena itu diciptakan budaya dapat memberi rasa kepuasan dan merupakan sumber motivasi yang kuat. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, Koesmono dalam (Dipayana & Heryanda, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Diduga Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Aritonang et al., 2019) menyatakan bahwa "pengembangan karir merupakan bidang penting di mana produktivitas dapat ditingkatkan dengan manajemen, mengembangkan mentalitas kerja perwakilan terhadap pekerjaan mereka, dan mendorong rasa kepuasan kerja yang lebih besar."

H4 : Diduga Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

Menurut Pushpakumari dalam (Fitrianto, 2020) menyatakan bahwa perilaku seorang karyawan berpengaruh bagi manajemen, sebab mereka yang menentukan integritas pekerja saat dalam organisasi. Pandangan dari segi umum bahwa ketika seorang pekerja puas dalam pekerjaannya merupakan pekerja yang produktif. Didalam penelitiannya membuktikan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

H5 : Diduga Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

Menurut teori yang disampaikan oleh Robbins dalam (Aulia et al., 2017) menyatakan bahwa karyawan membuat suatu tanggapan individual dari keseluruhan mengenai organisasi berlandaskan pada faktor-faktor seperti penerimaan akan konsekuensi, aksentuasi pada tim dan dorongan dari partner lain. Persepsi dari keseluruhan ini bisa menjadi budaya atau karakter

organisasi tersebut. Semakin menonjol individu-individu yang mendapatkan kualitas-kualitas tersebut, semakin membumi budaya organisasi yang terbentuk. Budaya organisasi yang kuat sebenarnya ingin memberikan pemenuhan dan pelaksanaan kerja yang diperluas, namun budaya organisasi yang tidak berdaya justru ingin membuat pemenuhan dan pelaksanaan kerja berkurang.

H6 : Diduga Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

Menurut Dianta dan Purnama dalam (Sari & Rahyuda, 2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Artinya pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai cara, termasuk melalui promosi dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir

H7 : Diduga Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

3. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam pendekatannya. Menurut Sugiyono dalam (Sabilla & Wijayangka, 2019) merupakan strategi eksplorasi yang meneliti populasi dan sampel tertentu dan membutuhkan cara berpikir tertentu. Ini mengumpulkan data dengan instrumen penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya melalui investigasi data kuantitatif atau statistik. Teknik yang digunakan yaitu *probalitiy sampling* dengan menggunakan salah satu caranya yaitu *simple random sampling*. Data tersebut diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kusioner (angket) yang diberikan kepada karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi dengan menggunakan Teknik *Structural Equation Modelling* (SEM) yang menggunakan *software* Lisrel sebagai alat analisis. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi kepada kinerja karyawan, budaya organisasi kepada kepuasan kerja, pengembangan karir kepada kinerja karyawan, pengembangan karir kepada kepuasan kerja, kepuasan kerja kepada kinerja karyawan, budaya organisasi kepada kinerja karyawan di mediasi kepuasan kerja, pengembangan karir kepada kinerja karyawan di mediasi kepuasan kerja.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi Komplek Aspec Kawasan Industri Jababeka 1 No, Jl. Jababeka Raya No.15a, Wangunharja, Kec. Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530.

Populasi dan Sampel

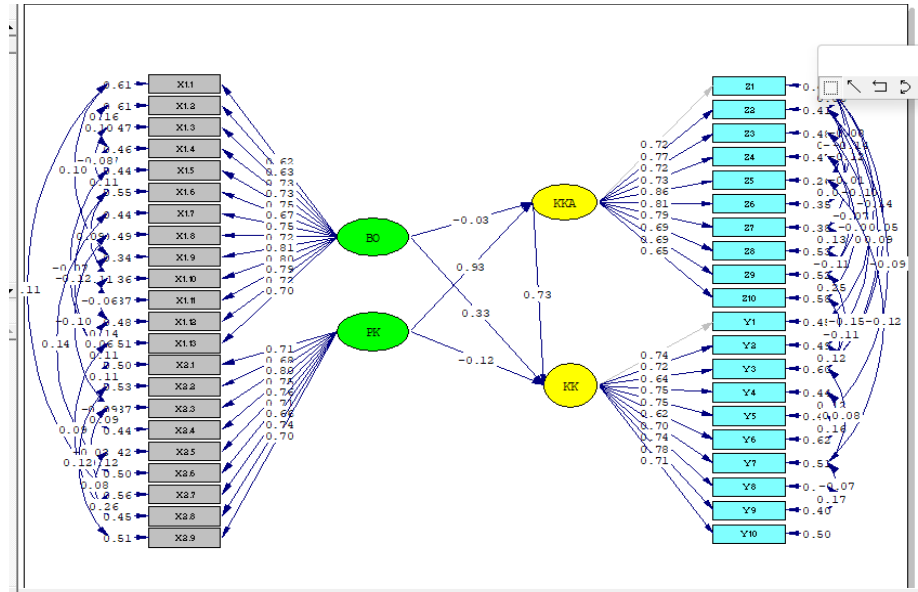
Menurut Sugiyono dalam (Ginting et al., 2019) populasi merupakan generalisasi yang mencakup hal-hal atau orang-orang dengan keunggulan dan beberapa karakteristik yang peneliti pilih untuk diamati dan dari mana mereka dapat membuat kesimpulan.

Menurut Sugiyono dalam (Ginting et al., 2019) sampel merupakan komponen hasil dan karakteristik populasi. 154 karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi akan dijadikan sampel pada penelitian ini.

4. Hasil dan Pembahasan

154 orang yang mengikuti penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan. Berdasarkan Standardized Coefficient, Gambar 3 menggambarkan bagaimana koefisien atau

parameter yang menunjukkan hubungan sebab akibat atau bagaimana suatu variabel laten mempengaruhi variabel laten lainnya dievaluasi.



Gambar 3 Hasil Estimasi *Standardized Coefficient*

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Estimasi *Standardized Coefficient*

VARIABEL	SLF	e	SLF ²
BUDAYA ORGANISASI (X1)	9,42	6,13	6,868
PENGEMBANGAN KARIR (X2)	6,51	4,28	4,7239
KEPUASAN KERJA (Z)	7,43	4,47	5,5571
KINERJA KARYAWAN (Y)	7,15	4,87	5,1351

Sumber: Lisrel 8.80, 2022

Dapat di hitung dari variabel budaya organisasi (X1) total slf pada indikator-indikator sejumlah 9,42 dan total error (e) 6,13 dan dari variabel pengembangan karir (X2) total slf pada indikator-indikator sejumlah 6,51 dan total error (e) 4,28 dari variabel kepuasan kerja (Z) total slf pada indikator-indikator sejumlah 7,43 dan total error (e) 4,47 dari variabel kinerja karyawan (Y) total slf pada indikator-indikator sejumlah 7,15 dan total error (e) 4,87.

Tabel 2 Hasil Uji RELIABILITAS

VARIABEL	CR	AVE	KETERANGAN
(X1)	0,884989376	0,528388983	RELIABILITAS
(X2)	0,839068893	0,524650429	RELIABILITAS
(Z)	0,873555078	0,554208096	RELIABILITAS
(Y)	0,844106383	0,513248243	RELIABILITAS

Sumber: Lisrel 8.80, 2022

Suatu variabel dapat dikatakan reliabilitas apa bila nilai CR lebih besar dari 0,07 dengan cara **JUMBLAH SLF^2 DI BAGI JUMBLAH SLF^2 DI+TOTAL ERROR (e)** dan nilai AVE lebih besar dari 0,50 dengan cara **TOTAL SLF^2 DI BAGI TOTAL SLF^2 DI+TOTAL ERROR (e)**.

Uji Hipotesis

Tabel 3 Hasil Hipotesis

HIPOTESIS	VARIABEL	TOTAL dan Indirect Effects	PROBABILITY	KETERANGAN
<i>H1</i>	X1 – Y	12,3	>1,99	Berpengaruh
<i>H2</i>	X2 – Y	60,6	>1,99	Berpengaruh
<i>H3</i>	X1 – Z	0,15	>1,99	Tidak Berpengaruh
<i>H4</i>	X2 – Z	0,39	>1,99	Tidak Berpengaruh
<i>H5</i>	Z – Y	17,8	>1,99	Berpengaruh
<i>H6</i>	X1 – Z – Y	-1,64	>1,99	Tidak Berpengaruh
<i>H7</i>	X2 – Z – Y	32,8	>1,99	Berpengaruh

Sumber: Lisrel 8.80, 2022

Dapat diketahui **H1** Budaya Organisasi mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan karena total effects pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 12,3. **H2** Pengembangan Karir mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan karena total effects pada Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60,6. **H3** Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh kepada Kepuasan Kerja karena total effects pada Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,15. **H4** Pengembangan Karir tidak mempunyai pengaruh kepada Kepuasan Kerja karena total effects pada Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,39. **H5** Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan karena total effects pada Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 17,8. **H6** Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja karena total effects pada Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja sebesar -1,64. **H7** Pengembangan Karir mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja karena total effects pada Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja sebesar 32,8. Yang mana standar dari probability sebesar 1,975905331 (1,99). Dapat diketahui standar dalam t tabel dapat dihitung dengan rumus pada Excel =TINV (0,05 Jumlah Sampel di kurangi Jumlah Variabel) yang mana di dapatkan standar t tabel sebesar 1,99.

5. Penutup

Hasil pengolahan *Standar Coefficient* menunjukkan menunjukkan sejauh mana masing-masing variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen setelah dilakukan pengolahan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengolahan model menghasilkan hasil dimana Budaya Organisasi memiliki pengaruh kepada Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh kepada Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir tidak mempunyai pengaruh kepada Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan, Budaya

Organisasi tidak mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja.

Dari pembahasan tersebut, peneliti memberi saran kepada manajemen perusahaan untuk mengarahkan evaluasi pelaksanaan sesekali perwakilan untuk melihat komitmen pekerja terhadap organisasi, sehingga pekerja dapat melakukan budaya otoritatif yang telah bekerja dengan upaya besar dan mendorong pekerja untuk bekerja sesuai kewajiban dan kewajiban mereka dengan tepat. dan lebih produktif, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih maju. Itu berpotensi untuk meningkatkan kemajuan karir karyawan karena kinerja karyawan yang memiliki rasa kepuasan kerja atas pekerjaan mereka tersebut.

Daftar Pustaka

- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- Aulia, N., Indarti, S., & Efni, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru. *Procuratio (Jurnal Ilmiah Manajemen)*, 5(2), 235–250.
- Bakri, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 704–719. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1668>
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Burhanudin Mukhamad Faturahman. (2018). KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI. *MADANI Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11.
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 10(1), 1–18. <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221–231. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Dipayana, G. B., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 112–121.
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiempok*, 3(1), 113–134. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- H. Franky Ari Andriprianto, & Herry Maridjo. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Spiritualitas Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Missio*, 14(1), 62–72. <https://doi.org/10.36928/jpkm.v14i1.893>
- Kompas.com. (2022). *Budaya Toksik dalam Perusahaan*. Kompas.Com. <https://money.kompas.com/read/2022/08/06/080100426/budaya-toksik-dalam-perusahaan>
- Ni Kadek Ferdiana Sukmaningsih, I Wayan Sujana, N. N. A. N. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DELTA SATRIA DEWATA. *Jurnal Emas*, 3(10), 117–125.

- Noor, M. I. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Utama Karya (Persero) Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 20(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v20i2.317>
- Parapuan.co. (2022). *Penuruna Motivasi hingga Burnout, Ini Dampak Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan*. Parapuan.Co. <https://www.parapuan.co/read/533082199/penurunan-motivasi-hingga-burnout-ini-dampak-job-insecurity-terhadap-kinerja-karyawan>
- Radarsemarang.jawapos.com. (2022). *Pengembangan Karir Karyawan yang Memasuki Usia Pensiun*. Radarsemarang.Jawapos.Com. <https://radarsemarang.jawapos.com/artikel/opini/2022/07/05/pengembangan-karir-karyawan-yang-memasuki-usia-pensiun/>
- Sabilla, S. O., & Wijayangka, C. (2019). Pengaruh literasi keuangan terhadap pertumbuhan usaha pada UMKM. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 145–152.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA BANK SAAT PANDEMI COVID-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 311–320.
- Suryawan, I. G. M. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6002–6021. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p07>