

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN  
BPRS WILAYAH TEGAL**



**UIN**  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**Disusun Oleh :**

**Putri Vivi Anggreani**

**NIM. 19108020109**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN  
PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN  
BPRS WILAYAH TEGAL**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**Disusun Oleh :**

**Putri Vivi Anggreani**

**NIM. 19108020109**

**Dosen Pembimbing :**

**Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc**

**NIP. 19920616 000000 2 301**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

# LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1121/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PRETASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN BPRS WILAYAH TEGAL**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **PUTRI VIVI ANGGREANI**  
Nomor Induk Mahasiswa : **19108020109**  
Telah diujikan pada : **Senin, 10 Juli 2023**  
Nilai ujian Tugas Akhir : **A/B**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Syayidah Mafuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 64d331dae6cda



Penguji I  
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M  
SIGNED

Valid ID: 64d3279fde996



Penguji II  
Mahfud Asyari, S.E., M.M.  
SIGNED

Valid ID: 64d06efaa3858



Yogyakarta, 10 Juli 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 64d4a2d9d7d4

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Putri Vivi Anggreani

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

*Assalamualikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Putri Vivi Anggreani

NIM : 19108020109

Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan BPRS Wilayah Tegal**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

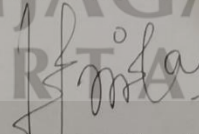
Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 26 Juni 2023

Pembimbing Skripsi



**Svayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc**  
NIP. 19920616 000000 2 301

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPS

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Vivi Anggreani  
NIM : 19108020109  
Tempat/Tgl. Lahir : Brebes, 5 Desember 2001  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan BPRS Wilayah Tegal” merupakan hasil penyusunan sendiri, bukan karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penulis.

Yogyakarta, 6 Juni 2023



Putri Vivi Anggreani  
NIM. 19108020109

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademisi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Putri Vivi Anggreani  
Nim : 19108020109  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Nonesklusif (*Non Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya dengan judul :

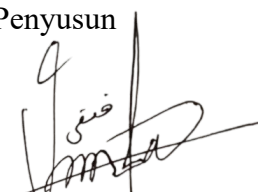
**“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan BPRS Wilayah Tegal”**

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat ini saya bikin dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 6 Juni 2023

Penyusun



Putri Vivi Anggreani  
19108020109

## HALAMAN MOTTO

“Aku tidak suka hal rumit. Dalam hidup, aku hanya ingin berfikir sederhana dengan menghitung sampai lima atau enam, agar bisa selesai menghitungnya hanya dengan dua tanganku”

-Yeo Ha Jin-



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas berkat, rahmat, kemudahan, serta kelancaran yang Allah berikan. Karya sederhana ini, penulis persembahkan untuk :

Keluarga tercinta

Bapak, ibu, serta ketiga adik saya yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam setiap keadaan dan permasalahan yang terjadi

Guru

Seluruh guru yang sudah mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk mendidik serta memotivasi saya dalam menempuh Pendidikan baik dibangku formal maupun non formal, sehingga saya bisa mencapai titik ini.

Dosen Pembimbing Akademik

Hasan Al Banna, SEI., M.E

Dosen Pembimbing Skripsi

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc

Almamater tercinta

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Teman-teman

Teman-teman Perbankan Syariah 2019



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 158/1987 dan 0523b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Tsa'	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za'	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma kebalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	<i>Aspostrof</i>
ي	Ya'	Y	Ye

**B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap**

متعدّدة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

**C. Ta'marbuttah**

Semua ta'marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada ditengah penggabungan kata (kata yang diikuti dengan kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya</i>

**D. Vokal Pendek dan Penerapannya**

َ	<i>Fathah</i>	Ditulis	<i>A</i>
ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>I</i>
ُ	<i>Dhammah</i>	Ditulis	<i>U</i>

فعل	<i>Fathah</i>	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	<i>Dhammah</i>	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. <i>Fathah + alif</i>	Ditulis	<i>A</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. <i>Fathah + ya' mati</i>	Ditulis	<i>A</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. <i>Kasrah + ya' mati</i>	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. <i>Dhammah + wawu mati</i>	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. <i>Fathah + ya' mati</i>	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. <i>Fathah + wawu mati</i>	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Beruntutan dalam satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

#### H. Kata Sambung Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *qamarriyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

- b. Bila diikuti *Syamsiyah* ditulis sesuai dengan huruf *Syamsiyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

**I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat**

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

**J. Pengecualian**

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada :

- a. Kosakata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya Al-Qur'an, Hadist, Madzhab, Syariat dan Lafadz.
- b. Nama pengarang yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraisy Shihab, Ahmad Syukuri Soleh
- c. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Tokoh Hidayah, Mizan.



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, yang maha pengasih lagi maha penyayang sehingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam senantiasa kita panjatkan kepada baginda nabi kita yakni Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa bagi kita sehingga kita diselamatkan dari alam penuh kebodohan menuju alam penuh keimanan dan keindahan yakni dengan adanya iman dan islam.

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati dan ta'dzim kami, ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya dari kami sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung dalam Menyusun skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.Ag. selaku Rektorat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya.
2. Bapak Dr. Afdzawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya.
3. Ibu Dr. Ruspita Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku ketua program studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya.
4. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmu serta memotivasi kepada saya dalam proses penyusunan skripsi dari proses paling awal hingga skripsi ini selesai.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh bangku perkuliahan.
7. Seluruh pegawai Staff Tata Usaha Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Perpustakaan Pusat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menyediakan referensi.
9. Teruntuk diri saya sendiri yang sudah kuat dan berjuang sampai di titik ini.
10. Kepada kedua orang tua tercinta Bapak Jakhrudin dan Ibu Casti yang telah membesarkan saya dan juga selalu memberikan *support* dan selalu mendoakan atas kelancaran skripsi ini.
11. Kepada adik-adik saya Ahmad Fauzy, Fajar Alfian dan Kifayatul Atqiya yang telah memberi hiburan tersendiri dalam masa pengerjaan skripsi ini.
12. Kepada teman-teman perskripsian saya Umi, Yusri, Nada, Era, Ayu, Nisa dan Akrom yang sudah senantiasa memberikan *support* dan dukungan.
13. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2019 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan dalam proses penyempurnaan. Diharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti serta pembaca umumnya.

Yogyakarta, 6 Juni 2023



Putri Vivi Anggreani  
19108020109

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiiiiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
ABSTRAK .....	xix
<i>ABSTRACT</i> .....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II .....	11
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu.....	33
C. Pengembangan Hipotesis.....	40
D. Kerangka Teori.....	43
BAB III.....	44
METODE PENELITIAN .....	44
A. Jenis Penelitian .....	44
B. Sumber Data .....	44

<b>C. Metode Pengumpulan Data</b> .....	<b>45</b>
<b>D. Populasi dan Sampel</b> .....	<b>47</b>
<b>E. Definisi Oprasional Variabel</b> .....	<b>48</b>
<b>F. Teknik Analisis Data</b> .....	<b>51</b>
<b>BAB IV</b> .....	<b>57</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>57</b>
<b>A. Profil Objek Penelitian</b> .....	<b>57</b>
<b>B. Hasil dan Analisis</b> .....	<b>60</b>
<b>C. Pembahasan</b> .....	<b>80</b>
<b>BAB V</b> .....	<b>90</b>
<b>PENUTUP</b> .....	<b>90</b>
<b>A. Kesimpulan</b> .....	<b>90</b>
<b>B. Saran</b> .....	<b>91</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>xxii</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	46
Tabel 3. 2 Definisi Oprasional .....	48
Tabel 3. 3 Kriteria Penilaian Evaluasi Inner Model .....	55
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	63
Tabel 4. 5 Outer Model sebelum Outlier.....	64
Tabel 4. 6 Outer Model setelah Outlier .....	66
Tabel 4. 7 Outer Loading .....	67
Tabel 4. 8 <i>Discriminant Validity</i> atau <i>Cross Loading</i> .....	71
Tabel 4. 9 Composite Reability .....	74
Tabel 4. 10 R Square .....	75
Tabel 4. 11 F Square.....	76
Tabel 4. 12 <i>Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)</i> .....	77
Tabel 4. 13 Uji Hipotesis Berdasarkan Total Effect.....	79



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	43
Gambar 4. 1 Outer Model sebelum Outlier.....	65
Gambar 4. 2 Outer Model setelah Outlier.....	66
Gambar 4. 3 Analisis Inner Weight.....	78



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan BPRS Wilayah Tegal. Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling purposive*, kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja minimal 2 tahun dan karyawan yang merupakan karyawan inti atau bukan *outsourcing*. Diperoleh ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 59 karyawan. Penelitian ini menggunakan program *Partial Least Squares* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model*, dan pengujian Hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BPRS Wilayah Tegal.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir**



## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Organizational Culture, Work Environment and Job Performance on the Career Development of BPRS Employees in the Tegal Region. This study uses non-probability sampling using purposive sampling, the sample criteria used in this study are employees who have worked for at least 2 years and employees who are core employees or not outsourced. The sample size used in this study was 59 employees. This study uses the Partial Least Squares (PLS) program. PLS is an equation model of Structural Equation Modeling (SEM) with an approach based on variance or component based structural equation modeling. The PLS-SEM analysis consists of two sub-models, namely outer model and inner model, and hypothesis testing. The results of this study indicate that Organizational Culture and Work Performance have a positive and significant effect on career development, while the work environment has a positive but not significant effect on the career development of BPRS Tegal Region employees.*

**Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Job Performance and Career Development**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi ini aset yang sangat berharga bagi perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini dianggap juga sebagai investasi yang akan menjadi faktor utama dalam menentukan suatu keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Hal yang menjadikan kesuksesan yang maksimal dalam sebuah perusahaan atau organisasi yaitu dengan cara pengelolaan yang tepat terhadap manajemen sumber daya manusianya (Ambarini, 2011).

Rivai (2003) menyatakan bahwa perusahaan saat ini mulai menjadikan SDM sebagai sumber daya utama, sehingga perusahaan mulai banyak yang membentuk departemen SDM dalam perusahaannya. Hasil dari terbentuknya departemen tersebut banyak perusahaan yang mengungkapkan perlunya pengembangan karir karyawan. Perlu diketahui individu dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang kompetitif melalui pengembangan karir. Pengembangan karir yang baik bagi karyawan akan berpengaruh baik juga terhadap kesuksesan perusahaan. Miller (1984) dalam Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa kesuksesan perusahaan akan ditandai dengan persaingan global dimasa depan, dan perusahaan yang berhasil mengelola budaya baru dengan nilai-nilai yang memotivasi perilaku kompetitif akan berhasil.

Pengembangan karir menurut Mangkunegara (2009) aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan pengembangan karir menurut Sinambela (2017) upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Pengembangan karir menurut Handoko (2008) adalah penambahan *value* pada pribadi diri seseorang sehingga mampu mencapai tujuan karir yang diharapkan.

Organisasi dan perusahaan harus menyadari kenyataan, bahwa dimasa depan ekstensinya akan sangat berpengaruh pada sumber daya manusia yang kompetitif. Perusahaan yang tidak mempersiapkan SDM dengan baik akan mengalami kemunduran yang berakhir tersisihkan dari persaingan, karena ketidakmampuan menghadapi kompetisi. Kondisi itu mengharuskan organisasi atau perusahaan memperhatikan pengembangan karir karyawannya, untuk kemajuan perusahaan atau organisasi tersebut (Elbadiansyah, 2019).

Pengembangan karir seorang karyawan dalam menempati suatu jabatan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sunyoto (2015) hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal. *Politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah

karyawan, dan ukuran organisasi. Selain itu, ada juga faktor pengembangan karir menurut Sutrisno (2009) yaitu sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan, prestasi dan juga faktor nasib. Dari faktor pengembangan karir menurut Sunyoto (2015) peneliti mengambil satu poin untuk diteliti yaitu hubungan antara pegawai dan perusahaan. Hubungan ini bisa terjalin dengan adanya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik. Dan dari Sutrisno (2009) peneliti juga mengambil satu poin untuk diteliti yaitu prestasi kerja. Sehingga dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja.

Menurut Sunyoto (2015) faktor pengembangan karir salah satunya yaitu hubungan antara karyawan dengan perusahaan, untuk variabel independen pertama pada penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan yang tidak disadari kehadirannya tetapi mudah menyebar luas, hadirnya budaya organisasi dalam *setting* organisasi, tidak disadari oleh individu tetapi tetap diikuti oleh individu. Keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi disebut sebagai budaya organisasi (Marbawi, 2016). Karena kebiasaan yang terbentuk dalam organisasi, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi itu penting. Oleh karena itu, budaya organisasi setiap perusahaan atau organisasi harus senantiasa dikembangkan dan disesuaikan dengan lingkungan organisasi yang terus berubah. Diharapkan pekerjaan dapat

dilakukan dengan benar dan tepat jika tempat kerja memiliki budaya organisasi yang positif.

Variabel berikutnya yang diambil dari Sunyoto (2015) yaitu lingkungan kerja, Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi tempat kerja yang harus ditata sedemikian rupa sehingga tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan karyawan, hal ini untuk mendapatkan peningkatan efisiensi dan pengurangan biaya produksi setiap tahunnya. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Menurut Nitiseminto (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Enny, 2019). Perilaku seseorang atau karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerjanya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang baik dan juga nyaman akan menguntungkan bagi pengembangan karir karyawan begitu juga sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penghambatan pengembangan karir karyawannya.

Variabel selanjutnya diambil dari faktor pengembangan karir menurut Sutrisno (2009) yaitu prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2016) prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang atau karyawan untuk menyelesaikan tugas yang sudah dialokasikan terhadap karyawan

berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sedangkan menurut As'ud (1995) dalam Sania (2017) prestasi kerja diakui sebagai keberhasilan atau kesuksesan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Prestasi kerja yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2013) yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada merekalah yang menentukan prestasi kerja. Memiliki prestasi kerja dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepada karyawan merupakan pangkal tolak untuk memperoleh pengembangan karir. Karyawan akan kesulitan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi atau pada pekerjaan di masa depan jika prestasi kerjanya buruk. Seorang karyawan yang menginginkan promosi demi pengembangan karirnya harus memenuhi standar prestasi kerja yang telah menjadi keputusan dalam suatu organisasi (Sania Isro'ul L, 2017).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang juga menggunakan variabel bebas yang sama yakni budaya organisasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja. Amalian (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Traviana et al., (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir baik secara langsung dan melalui mediasi motivasi. Adnyani dan Dewi (2019) menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

Pemaparan penelitian terdahulu diatas menyatakan semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Akan tetapi penelitian tersebut meneliti dengan objek yang berbeda dengan penelitian ini. Penelitian Amalian (2018) meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan karir pada sektor perikanan. Traviana et al., (2021) meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan karir pada sektor penerbangan. Andyani dan Dewi (2019) meneliti pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir pada sektor *resort* dan *spa*. Sedangkan penelitian ini akan melakukan penelitian pada sektor perbankan syariah.

Penelitian ini akan dilakukan pada BPRS Wilayah Tegal, terdapat beberapa BPRS wilayah Tegal yaitu, BPRS HIK Bahari dan BPRS Syuriah. Kedua BPRS ini merupakan salah satu BPRS terbaik di Indonesia. BPRS HIK Bahari memiliki misi untuk meningkatkan kemakmuran pemegang saham, pengurus dan karyawan. BPRS Syuriah juga mengharapkan hubungan kerja yang baik, hal ini tertera dalam misi BPRS Syuriah. Melihat kedua misi BPRS wilayah Tegal ini yang mengharapkan kemakmuran dan hubungan kerja yang baik bagi karyawannya, di mana kedua perusahaan memiliki harapan untuk pengembangan karir karyawannya.

Variabel dependen yang diambil pada penelitian ini yaitu pengembangan karir dengan mengambil objek penelitian pada wilayah Tegal, hal ini menimbulkan keingintahuan tentang pengembangan karir yang terjadi pada kota kecil. Kota Tegal merupakan kota terkecil kedua di



Jawa Tengah setelah kota Magelang, kota Tegal Hanya memiliki luas 39,68 kilometer persegi. Pengembangan karir di kota kecil memiliki kemungkinan yang signifikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karena memiliki ciri yang berbeda dari segi jumlah dan kebutuhan penduduk akan ruang dan aktivitas, yang terlihat berbeda berdasarkan aspek penduduk adalah kepadatan yang lebih rendah dibanding di kota besar. Menurut Prakash (1984) dalam Landra dan Setyono (2012) menyatakan dengan penduduk yang berbeda tentunya memiliki karakteristik yang berbeda serta kondisi sosial dan ekonomi yang berbeda pula.

Variabel independen yang diambil dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja untuk objek penelitian BPRS wilayah Tegal. Salah satu budaya organisasi dalam BPRS HIK Bahari yaitu penghargaan terhadap SDM yang menjadikannya menarik untuk diteliti pengembangannya termasuk dalam penghargaan yang tertera dalam budaya organisasi sendiri. Lingkungan kerja yang kita ketahui objek ini termasuk dalam kota kecil juga menjadikan ketertarikan untuk meneliti pengembangannya. Kedua BPRS yang terdapat di wilayah Tegal merupakan salah satu jaringan dari BPRS yang tersebar di Indonesia, yang mana pasti prestasi kerja dalam kedua perusahaan ini terpacu pesat menjadi yang terbaik diantara jaringan-jaringan BPRS kota lainnya. Menjadikan semua hal menarik untuk diteliti dari segi budaya organisasi, lingkungan kerja dan juga prestasi kerja.

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perkembangan Karir karyawan BPRS Wilayah Tegal?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perkembangan Karir karyawan BPRS Wilayah Tegal?
3. Bagaimana pengaruh Prestasi Kerja terhadap Perkembangan Karir karyawan BPRS Wilayah Tegal?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan BPRS Wilayah Tegal.
2. Untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan BPRS Wilayah Tegal.
3. Untuk menjelaskan pengaruh Prestasi Kerja terhadap Perkembangan Karir karyawan BPRS Wilayah Tegal.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini penulis mengharapkan diperolehnya manfaat dari berbagai pihak, sebagai berikut :

##### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan serta menambah ilmu pengetahuan baru dan peneliti juga menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam penelitian ini agar dapat bermanfaat untuk melengkapi penelitian sebelumnya.

##### 2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dasar penelitian yang sama, dan juga sebagai sumbangan yang diharapkan menambah ilmu bagi pembaca.

##### 3. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk menghasilkan pembahasan yang sistematis, maka penulis menyusun sistematika pembahasan sehingga dapat menghasilkan penelitian yang baik dan mudah dipahami. Secara garis besar sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang saling berkaitan, sebagai berikut:

Bab pertama dalam penelitian ini merupakan pendahuluan yang berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua dalam penelitian ini merupakan kerangka teori yang memuat uraian landasan teori. Telaah Pustaka sebagai acuan atau referensi penelitian ini tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang memiliki konsep dan dasar yang sama dengan penelitian ini. Pengembangan hipotesis dan juga kerangka teori.

Bab ketiga dalam penelitian ini merupakan metodologi penelitian dalam bab ini berisi penjelasan perihal teknik yang digunakan dalam penelitian. Hal yang dijelaskan dalam bab ini adalah jenis dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, metode pengumpulan data dan definisi operasional variabel.

Bab keempat dalam penelitian ini merupakan hasil dan pembahasan, dalam bab ini akan dipaparkan gambaran umum mengenai objek penelitian dan juga hasil dari penelitian yang sudah dilakukan yang kemudian diinterpretasikan sebagai pembahasan yang diperoleh dari objek penelitian.

Bab kelima dalam penelitian ini merupakan penutup, dalam bab ini terdapat kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta terdapat saran dan masukan yang akan bermanfaat ke depannya.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berlandaskan tujuan penelitian ini untuk mengetahui jawaban rumusan masalah dari pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian ini memiliki data yang diperoleh serta serangkaian pengujian yang telah dilakukan, maka berikut adalah kesimpulan penelitian tersebut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BPRS Wilayah Tegal. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik juga pengembangan karir karyawannya.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BPRS Wilayah Tegal. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik juga pengembangan karirnya, akan tetapi hal ini tidak signifikan dengan batas signifikan 0.05 terhadap pengembangan karir karyawan pada BPRS wilayah tegal. Karena dalam perusahaan tersebut memiliki faktor lain yang mempengaruhi pengembangan karir karyawannya, faktor tersebut pelatihan dan kinerja yang diketahui melalui wawancara dari pihak BPRS Wilayah Tegal.

3. Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan BPRS Wilayah Tegal. Hal ini berarti semakin baik prestasi kerja seorang karyawan, maka semakin baik juga pengembangan karir karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dan organisasi lain

Budaya organisasi dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, dengan adanya hasil penelitian ini memberikan informasi terhadap pihak manajemen SDM perusahaan. Bahwasanya aspek-aspek ini harus dipertimbangkan ketika perusahaan mengembangkan kebijakan untuk meningkatkan pengembangan karir karyawannya.

Untuk para perusahaan diharapkan untuk terus memberikan dukungan dan kesempatan kepada karyawannya agar dapat meningkatkan pengembangan karirnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan pengembangan karir agar menambah atau mencari lebih luas lagi variabel yang akan mempengaruhi. Seperti yang sudah peneliti sebutkan dalam latar belakang beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir

yaitu menurut Sunyoto (2015) hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal. *Politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, dan ukuran organisasi. Selain itu, ada juga faktor pengembangan karir menurut Sutrisno (2009) yaitu sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pendidikan, prestasi dan juga faktor nasib.

Jika peneliti selanjutnya menggunakan variabel lingkungan kerja kembali, peneliti menyarankan untuk menambahkan lingkungan kerja non fisik dalam penelitiannya. Selain itu wawancara responden baiknya dilakukan, hal ini sebagai data pendukung agar diperoleh hasil yang sesuai yang dapat menggambarkan keadaan sebenarnya. Keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya agar budaya organisasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja dapat diaplikasikan dengan baik dan dapat meningkatkan pengembangan



## DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Ahyari, Agus. (2015). *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*.
- Ambarini, Ni Ketut. A. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. Surabaya : CV. Garuda Mas Sejahtera
- Amlaiya, Indriani. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Gorontalo*.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Graha Ilmu*, 53(9), 1689–1699.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (E. Junaedi (ed.); Pertama, Issue 1). UNPAM PRESS.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Elbadiansyah Cv. Irdh*. [www.irdhcenter.com](http://www.irdhcenter.com)
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. W (ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Furadantin, N. R. (2018). *Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v.3.2.7 2018*. 1–8.
- Gani, N., Rahman, M. A., & Hatta, U. (2021). Kata kunci : Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja, Beban Kerja. *Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Yang Digunakan Yaitu Penelitian Asosiatif Dengan Pendekatan Kuantitatif. Jumlah Populasi Dalam Penelitian Ini Berjuml*, 2(1), 1–15.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang : Badan Penerbit UNDIP*.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Handoko, Hani. (2004). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia (II)*. BPFE.
- Harahap, L. K. (2018). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.

- Hasibuan, Malayu. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Hertanto, Eko. (2017). *KUESIONER BUDAYA ORGANISASI MODEL STEPHE*.
- Jusmin, A. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Administrasi Perhubungan Jayapura*.
- Kreitner, R. & Kinichi, A. (2008). *Organizational Behavior* (8th ed.). McGraw-Hil International.
- Kurniati, K. (2020). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi pada pt.sari lembah subur. *Skripsi*, 1–131.
- Lailia, Sania Isro'ul. (2017). *Pengaruh Problem Solving dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan Bank BNI Cabang Kediri*.
- Landra, J. U., & Setyono, J. S. (2012). Perkembangan Sosial Ekonomi Kota Kecil di Jawa Tengah. *Jurnal Teknik PWK, Volume 1*. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/pwk>
- Lumingkewas, I. G., & Mas, F. (2017). *PENGEMBANGAN KARIER PADA PEREMPUAN ( Studi Fenomenologi pada Karyawan Perempuan PT . Semen Indonesia )*. 6, 2010–2015.
- Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif* (S. P. T. Utami (ed.)). Rajawali Pers.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (S. P. T. Utami (ed.); edisi revi). Rajawali Pers.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagonis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nirman, Umar. (2004). *Perilaku Organisasi (Ke 3)*. CV.Citra Media.
- Nitiseminto, Alex S. (2015). *Manajemen Personalial Dan Manajemen Sumber Daya Manusia (IV)*. Ghalia Indonesia.
- Putri, Y. S. (2016). *EMOSIONAL , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP*. 13.
- Resohadiprodjo, S. & Gitosudarmo, I. (2015). *Manajemen Produksi*. Edisi 4.
- Rivai, Veithzal. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Raja Grafindo Persda (ed.)).
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi jilid I & II* (Bahasa Ind). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Schein, E. H. (1995). The Role of the Founder in Creating Organizational Culture. *Family Business Review*, 8(3), 221–238. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1995.00221.x>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). Mandar Maju.

- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani dan Restu Damayanti (ed.); II). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi* (Sutopo (ed.); 4th ed.). ALFABETA,cv.
- Sumadewi, N. P. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(8), 4070–4098.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). KENCANA PRENADA MEDIA GRUP.
- Traviana, A., Fauzi, A., & Nurhasanah. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Diri, Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Penerbang Di Indonesia Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, XII(2), 181–188. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/239%0Ahttps://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/download/239/213>
- Triatmanto, B. (2017). Analisis Pengembangan Karier Yang Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i2.1874>
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Wells, J. (2021). Biosocial Research Methods. In *The Encyclopedia of Research Methods in Criminology and Criminal Justice: Volume II: Parts 5-8*. <https://doi.org/10.1002/9781119111931.ch108>
- Wijoyo, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. PRENADA MEDIA GRUP.