

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional normatif sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk PPB Majalengka. Kepuasan kerja yaitu sikap yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai elemen pekerjaan yang dijalannya. Namun, dalam praktiknya di lapangan, belum seluruh karyawan merasakan tingkat kepuasan kerja yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional normatif sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 116 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin dan 6 poin. Analisis data dilakukan menggunakan regresi mediasi dengan menggunakan *sobel test* untuk mengetahui pengaruh mediasi dari komitmen organisasional normatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional normatif maupun kepuasan kerja. Komitmen organisasional normatif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi komitmen normatif karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Temuan ini konsisten dengan *Social Exchange Theory* dan *Two-Factor Theory*, yang menjelaskan bahwa hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan akan memperkuat rasa keterikatan dan kepuasan kerja ketika organisasi memberikan dukungan dan peluang pengembangan.

Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya peran perusahaan dalam mengelola kepuasan kerja secara berskala, program pengembangan karir secara sistematis serta meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Oleh karena itu, PT Wijaya Karya Beton Tbk perlu memperluas akses terhadap program pelatihan dan pengembangan keterampilan, memperbaiki sistem promosi berbasis kinerja, serta meningkatkan komunikasi terkait peluang karir yang tersedia.

Kata Kunci: pengembangan karir, komitmen organisasional normatif, kepuasan kerja, teori pertukaran sosial, teori dua faktor

SUMMARY

This study aims to examine the effect of career development on job satisfaction with normative organizational commitment as mediating variable in employees of PT Wijaya Karya Beton Tbk PPB Majalengka. Job satisfaction is an attitude that reflects a person's feelings towards his job as a whole or towards various elements of the work he does. However, in practice in the field, not all employees feel the optimal level of job satisfaction. Therefore, this study influences career development on job satisfaction with normative organizational commitment as the mediating variable.

This study uses a quantitative approach involving 116 respondents selected through purposive sampling technique based on certain criteria. Data were collected through a closed questionnaire with a 5-point and 6-point Likert scale. Data analysis was carried out using mediation regression with using the sobel test to determine the mediating effect of normative organizational commitment.

The results showed that all hypotheses proposed can be accepted. Career development is proven to have a positive and significant effect on normative organizational commitment and job satisfaction. Normative organizational commitment also has a positive and significant effect on job satisfaction, and is able to mediate the relationship between career development and job satisfaction. This means that the better career development provided by the organization, the higher the normative commitment of employees, which in turn increases their job satisfaction. This finding is consistent with Social Exchange Theory and Two-Factor Theory, which explains that the reciprocal relationship between the organization and employees will strengthen the sense of attachment and job satisfaction when the organization provides support and development opportunities.

The implications of this research emphasize the importance of the company's role in managing job satisfaction on a scale, systematic career development programs and increasing employee organizational commitment. Therefore, PT Wijaya Karya Beton Tbk needs to expand access to training and skills development programs, improve the performance-based promotion system, and improve communication regarding available career opportunities.

Keywords: *career development, normative organizational commitment, job satisfaction, social exchange theory, two-factor theory*