



**PENGARUH *TRAINING* DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT
PT JASARAHARJA PUTERA**

SKRIPSI

SHIFA LAILA PUTRI 2210111042

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
2025**



**PENGARUH *TRAINING* DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT
PT JASARAHARJA PUTERA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

SHIFA LAILA PUTRI 2210111042

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAKARTA
2025**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar.

Nama : Shifa Laila Putri

NIM : 2210111042

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 16 Oktober 2025

Yang menyatakan,



Shifa Laila Putri

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS**

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shifa Laila Putri
NIM : 2210111042
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Skripsi saya yang berjudul :

**Pengaruh *Training Dan Career Development* Terhadap *Job Satisfaction* Dengan
Organizational Commitment Sebagai Mediasi Pada Karyawan di Kantor Pusat
Pt Jasaraharja Putera**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 30 Desember 2025

 
METERAI
TEMPEL
#OCANX231728332
(Shifa Laila Putri)

SKRIPSI

PENGARUH *TRAINING* DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT JASARAHARJA PUTERA

Dipersiapkan dan disusun oleh :

SHIFA LAILA PUTRI 2210111042

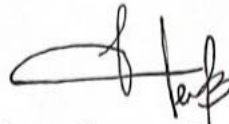
**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada Tanggal : 12 Desember 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima**



**Dr. Jubei Levianto, S.Sos., M.M.
Ketua Penguji**



**Airlangga Surya Kusuma, SE., M.Sc
Penguji I**



**Hemmy Fauzan, SE., MM
Penguji II**



**Dr. Jubaedah, S.E., M.M.
Dekan**



**Siti Hidayati, SE., MM
Koordinator Program Studi**

Disahkan di : Jakarta
Pada tanggal: 12 Desember 2025

The Influence of Training and Career Development on Job Satisfaction with Organizational Commitment as a Mediating Variable among Employees at the Head Office of PT Jasaraharja Putera

By Shifa Laila Putri

ABSTRACT

Job satisfaction plays an essential role in maintaining employee performance and organizational sustainability, particularly in financial service companies such as PT Jasaraharja Putera where competent and committed human resources are required. This study aims to examine the influence of training and career development on job satisfaction, with organizational commitment as a mediating variable. The research was conducted on employees of the Head Office of PT Jasaraharja Putera using a quantitative approach through a survey distributed to 132 respondents. Data were analyzed using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4 to evaluate both direct and indirect relationships among variables. The results indicate that training and career development have a positive effect on job satisfaction and also enhance organizational commitment. Furthermore, organizational commitment partially mediates the relationship between training and career development and job satisfaction. These findings suggest that relevant training and clear career development opportunities not only improve employee competencies but also strengthen their commitment to the organization, ultimately leading to higher job satisfaction. This study is expected to provide valuable insights for companies in designing more effective and sustainable human resource development strategies.

Keywords: *career development, job satisfaction, organizational commitment, training.*

Pengaruh *Training* dan *Career Development* Terhadap *Job Satisfaction* dengan *Organizational Commitment* Sebagai Mediasi Pada Karyawan Di Kantor Pusat PT Jasaraharja Putera

Oleh Shifa Laila Putri

ABSTRAK

Kepuasan kerja menjadi aspek penting dalam menjaga kinerja dan keberlangsungan organisasi, terutama pada perusahaan jasa keuangan seperti PT Jasaraharja Putera yang menuntut sumber daya manusia yang kompeten dan berkomitmen tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *training* dan *career development* terhadap *job satisfaction* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan pada karyawan Kantor Pusat PT Jasaraharja Putera dengan menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 132 responden. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS 4 untuk melihat hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *training* dan *career development* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* serta meningkatkan *organizational commitment*. Selain itu, *organizational commitment* turut memediasi sebagian hubungan antara *training* dan *career development* terhadap *job satisfaction*. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan peluang karier yang jelas tidak hanya meningkatkan kemampuan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, pelatihan, pengembangan karier.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Rumah Sakit Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta Selatan 12450

Telepon 021-7656971, Fax 021-7656904

Laman : www.feb.upnvj.ac.id , e-mail : febupnvj@upnvj.ac.id

BERITA ACARA SIDANG TUGAS AKHIR SEMESTER GANJIL TA. 2025/2026

Pada hari ini, Jumat, tanggal 12 Desember 2025, telah dilaksanakan Sidang Tugas

Akhir bagi mahasiswa:

Nama : Shifa Laila Putri

NIM : 2210111042

Program Studi : Manajemen S1

Judul Tugas Akhir :

PENGARUH TRAINING DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP JOB SATISFACTION DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT JASARAHARJA PUTERA

Dinyatakan yang bersangkutan **Lulus** ~~Tidak Lulus/Sidang Ulang*~~, dengan Nilai Rata-Rata
dan Nilai Huruf

Tim Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Jubei Levianto, S.Sos., M.M.	Ketua	
2	Airlangga Surya Kusuma, SE., M.Sc	Anggota I	
3	Dr. Hemmy Fauzan, MM	Anggota II **)	

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu
**) Dosen Pembimbing

Nilai dalam Skala

85 - 100 = A
80 - 84.99 = A-
75 - 79.99 = B+
70 - 74.99 = B
65 - 69.99 = B-
60 - 64.99 = C+
55 - 59.99 = C
40 - 54.99 = D
0 - 39.99 = E

Jakarta, 12 Desember 2025

Mengesahkan
a.n. DEKAN
Kordinator Studi Manajemen S1

Siti Hidayati, SE, MM

PRAKATA

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi berjudul “Analisis Kepemimpinan Transformasional, Work Environment dan Career Development terhadap Employee Engagement melalui Meaningful Work sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Kantor Pusat PT Jasaraharja Putera” dengan baik dan tepat waktu. Dalam kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan, di antaranya:

1. Ibu Dr. Jubaedah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.
2. Ibu Siti Hidayati, S.E., M.M selaku Plt. Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.
3. Bapak Hemmy Fauzan S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar telah memberikan arahan, bimbingan, pengetahuan, serta waktunya kepada penulis.
4. Pimpinan PT Jasaraharja Putera kantor pusat yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
5. Kedua orang tua beserta keluarga yang senantiasa memberikan doa, motivasi, dan dukungan penuh selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Sahabat dan rekan seperjuangan, serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas segala bantuan dan dukungan yang diberikan.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna dan memiliki keterbatasan. Oleh sebab itu, kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Penulis juga memohon maaf apabila terdapat kekurangan maupun kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Akhir kata, semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya dalam pengembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia.

Jakarta, 17 Oktober 2025

Shifa Laila Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR ORISINALITAS	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	18
1.3 Tujuan Penelitian.....	18
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Landasan Teori	20
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.1.1 Definisi	20
2.1.1.2 Fungsi	21
2.1.1.3 Tujuan.....	23
2.1.2 <i>Job Satisfaction</i>	24
2.1.2.1 Definisi	24
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
2.1.2.3 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	25
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator <i>Job Satisfaction</i>	26
2.1.3 <i>Training</i>	28
2.1.3.1 Definisi	28
2.1.3.2 Tujuan <i>Training</i>	29
2.1.3.3 Proses <i>Training</i>	30
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator <i>Training</i>	31
2.1.4 <i>Career Development</i>	32
2.1.4.1 Definisi	32
2.1.4.2 Manfaat <i>Career Development</i>	33
2.1.4.3 Peran Karyawan, Manajer, Manajer Sumber Daya Manusia, dan Perusahaan dalam <i>Career Development</i>	34
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator <i>Career Development</i>	35
2.1.5 <i>Organizational Commitment</i>	37
2.1.5.1 Definisi	37
2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Commitment</i>	38

2.1.5.3	Manfaat <i>Organizational Commitment</i>	39
2.1.5.4	Dimensi dan Indikator <i>Organizational Commitment</i>	39
2.2	Penelitian Terdahulu.....	41
2.3	Model Penelitian	54
2.3.1	Pengaruh <i>Training</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	54
2.3.2	Pengaruh <i>Career Development</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	55
2.3.3	Pengaruh <i>Training</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	55
2.3.4	Pengaruh <i>Career Development</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>	56
2.3.5	Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	56
2.3.6	<i>Organizational Commitment</i> sebagai Mediasi antara <i>Training</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	57
2.3.7	<i>Organizational Commitment</i> sebagai Mediasi antara <i>Career Development</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	57
2.4	Hipotesis.....	58
BAB III	METODE PENELITIAN	59
3.1.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	59
3.1.1.	Definisi Operasional.....	59
3.1.2.	Pengukuran Variabel	60
3.2.	Populasi dan Sampel	66
3.2.1.	Populasi	66
3.2.2.	Sampel.....	66
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	67
3.3.1.	Jenis Data	67
3.3.2.	Sumber Data.....	67
3.3.3	Pengumpulan Data	68
3.4.	Teknik Analisis Data	69
3.4.1.	Analisis Deskriptif.....	69
3.4.2.	Analisis Inferensial.....	71
3.4.2.1	Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	71
3.4.2.2	Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	73
3.4.2.3	Uji Hipotesis.....	73
BAB IV	PEMBAHASAN	77
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	77
4.2	Deskripsi Data Penelitian	79
4.2.1	Deskripsi Data Responden	79
4.2.2	Analisis Deskriptif.....	81
4.3	Analisis Inferensial.....	92
4.3.1	Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	92
4.3.1.3	Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	100
4.3.1.4	Uji Hipotesis.....	102
4.4	Pembahasan	109
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	120
5.1	Simpulan.....	120

5.2	Keterbatasan Penelitian	121
5.3	Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA.....		125
RIWAYAT HIDUP.....		131
LAMPIRAN.....		132

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Pra Survei Job Satisfaction	8
Tabel 2.	Pra Survei Training	10
Tabel 3.	Pra Survei Career Development	11
Tabel 4.	Pra Survei Organizational Commitment.....	13
Tabel 5.	Matriks Penelitian Terdahulu.....	51
Tabel 6.	Indikator Job Satisfaction	61
Tabel 7.	Indikator Organizational Commitment.....	62
Tabel 8.	Indikator Training	62
Tabel 9.	Indikator Career Development	63
Tabel 10.	Kisi-Kisi Pengukuran Variabel	63
Tabel 11.	Skor Item Instrumen	65
Tabel 12.	Populasi Karyawan Pusat PT Jasaraharja Putera.....	66
Tabel 13.	Teknik Skorsing Skala Likert	70
Tabel 14.	Rentang Nilai Indeks Responden	70
Tabel 15.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 16.	Data Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 17.	Data Lama Bekerja Responden	81
Tabel 18.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Satisfaction</i>	82
Tabel 19.	Analisis Deskriptif Hasil Variabel Training.....	84
Tabel 20.	Analisis Deskriptif Hasil Responden Variabel Career Development (X2)	87
Tabel 21.	Analisis Deskriptif Hasil Responden Variabel Organizational Commitment (Z).....	89
Tabel 22.	Outer Loading.....	94
Tabel 23.	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	96
Tabel 24.	Cross Loading.....	97
Tabel 25.	<i>Composite Reliability</i>	99
Tabel 26.	<i>Cronbach's Alpha</i>	99
Tabel 27.	R-square.....	100
Tabel 28.	Q-Square	101
Tabel 29.	<i>Path Coeficient Analysis</i>	102
Tabel 30.	Uji T.....	104
Tabel 31.	Uji Mediasi	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Pangsa Pasar Premi Asuransi Umum Triwulan 4 Tahun 2023 – 2024	3
Gambar 2. Tingkat Kepuasan Pekerja terhadap Pekerjaan Saat Ini	5
Gambar 3. Model Penelitian	54
Gambar 4. Logo Perusahaan	77
Gambar 5. Outer Model	93
Gambar 6. Inner Model	107

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3. Hasil Karakteristik Responden Data Deskriptif
- Lampiran 4. Hasil *Output* SmartPLS 4.0