

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

**Erina Rulianti**

Universitas Pelita Bangsa

Email : [erina.rulianti@pelitabangsa.ac.id](mailto:erina.rulianti@pelitabangsa.ac.id)

**Giri Nurpribadi**

Universitas Pelita Bangsa

Email : [giri.nurpribadi@pelitabangsa.ac.id](mailto:giri.nurpribadi@pelitabangsa.ac.id)

**Abstrak** Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan perusahaan harus memperhatikan aspek pekerjaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik antara SDM dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan seperti memiliki lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, salah satu kegiatan perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah pengembangan karir karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daelim Indonesia jababeka 2. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Jumlah populasi adalah 300 pegawai, jadi sampel yang digunakan adalah 75 pegawai karena menggunakan rumus Slovin. Dari hasil tersebut motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam suatu perusahaan oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik antara SDM dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan sudah seharusnya perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Pada dasarnya perusahaan ingin memiliki karyawan yang cerdas, pandai, dan terampil, mampu bekerja dengan giat, memiliki semangat yang tinggi. Perusahaan perlu memperhatikan masalah motivasi kerja karyawan dengan cara mengamati, mengawasi, mengubah serta mengarahkan tingkah laku karyawan sesuai dengan tujuan yang

dikehendaki perusahaan.

Bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemang্কunnya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dan senang hati saat berada di tempat kerja. Karyawan akan merasa lebih semangat untuk menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi rasa lelah karyawan setelah bekerja dan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja dan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga mereka akan bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, orang yang kurang tertarik dengan pekerjaannya atau kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan hasil yang dihasilkan juga akan kurang maksimal. Secara umum, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan timbal balik. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja seseorang dan meningkatkan produktivitas kerja, serta dapat mengurangi tingkat turnover (angka pengunduran diri karyawan) di perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat seseorang lebih betah dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik atau buruk dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga dapat menurunkan kinerja dan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan dengan demikian perusahaan akan tetap maju dalam pengembangan usahanya. Pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier (Baroroh, 2016)

Pengembangan karier diperlukan untuk mengelola SDM secara efektif dan efisien. Dari awal karyawan memasuki perusahaan sebaiknya seorang karyawan sudah mampu merencanakan jenjang kariernya selama dalam perusahaan tersebut, sedangkan tugas perusahaan hanyalah memfasilitasi karyawan dan memberi informasi bagaimana seorang karyawan mencapai karier tujuannya, seperti menentukan syarat-syarat tertentu dalam menempuh jabatan tertentu

Pengembangan karier yang tersedia bagi seseorang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Orang yang memiliki peluang untuk berkembang dan mengembangkan diri dalam pekerjaannya akan lebih termotivasi dan lebih puas dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan hasil yang dihasilkan. Sebaliknya, orang

yang tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaannya akan kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaannya, sehingga kinerja dan hasil yang dihasilkan juga akan kurang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan peluang pengembangan karier yang adil dan merata bagi semua karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## II. LANDASAN TEORI

### A. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Wibowo (2010) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka seharusnya mereka terima. Nilai – nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Harapan yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu dalam memenuhi kebutuhan dasarnya. Kebutuhan-kebutuhan dasarnya merupakan segala sesuatu yang diharapkan pekerja sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Sehingga semakin banyak aspek kebutuhan yang terpenuhi maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan pekerja. Arifin (2012) kepuasan kerja adalah bagaimana orang melaksanakan pekerjaan dan aspek-aspeknya.

### B. Motivasi kerja

Tirtayasa (2010) motivasi adalah proses yang mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor -faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Dorongan atau motivasi penting karena adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang di inginkan dengan rela tanpa merasa terpaksa.

### C. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan salah satu hal yang untuk diperhatikan meskipun lingkungan kerja tidak melalui proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan pada karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi kerja karyawannya. Wuwungan (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Aruan (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya. Astuti (2019) keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dapat disimpulkan Lingkungan kerja dapat diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat menjalankan tugas-tugasnya.

#### **D. Pengembangan Karier**

Paradigma baru sistem karier dalam organisasi, meletakkan idealisme dan daya juang untuk mewujudkan ide tersebut, kompetensi, penguasaan informasi, teknologi dan penguasaan bahasa asing sebagai kunci utamabagi individu menuju sukses (Alwi, 2001). Menurut Simamora (2006) Karier adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

#### **E. Pengembangan Hipotesis**

##### **Hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja**

Penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Ahmed *et al* (2010) melakukan penelitian pada empat universitas di Punjab terkait dengan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja disana. Hasilnya, motivasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kaihatu (2010) melakukan penelitian terhadap variabel yang sama di Pakuwon Food Festival Surabaya. Hasil menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Chatterjee (2015) juga mendapatkan hasil yang serupa antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

##### **Hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Hasil penelitian dari Simbolon (2017) pada variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kusmaningtyas (2014) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

##### **Hubungan Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja**

Hasil penelitian Oduma (2014) yang menyatakan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. penelit karyawan. Dari awal karyawan memasuki perusahaan sebaiknya seorang karyawan sudah mampu merencanakan jenjang karirnya selama dalam perusahaan tersebut, sedangkan tugas perusahaan hanyalah memfasilitasi karyawan dan memberi informasi bagaimana seorang karyawan mencapai karir tujuannya, seperti menentukan syarat-syarat tertentu dalam menempuh jabatan tertentu. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Daelim berjumlah 300, dengan sampel berjumlah 75 responden yang di dapat dari rumus slovin. Penelitian ini mengambil sumber data primer karena peneliti mendatangi secara langsung pada objek penelitian dan membagikan kuesioner terhadap responden. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam mendukung penelitian ini. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh data responden yg berjumlah 75. Adapun data sekundernya untuk penelitian ini adalah berupa jurnal dan data yang diterima dari perusahaan. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner melalui *google form*. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner di ukur dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan alternatif-alternatif jawaban. Metode Analisa data dengan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data ini digunakan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Data tersebut disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan dan masa kerja.

#### Karakteristik Responden

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**JENIS KELAMIN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid lakilaki	21	28.0	28.0	28.0
perempuan	54	72.0	72.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1. diperoleh data bahwa dari 75 responden, sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 21 pegawai (28%) dan perempuan sebanyak 54 pegawai (72%). Dari total seluruh responden yang digunakan.

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
**PENDIDIKAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	75	100.0	100.0	100.0

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2. diperoleh data bahwa dari 75 responden, sebagian besar responden adalah SMA sebanyak 75 pegawai (100%).

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
**USIA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 s/d 25 TAHUN	30	40.0	40.0	40.0
26 s/d 35 TAHUN	22	29.3	29.3	69.3
36 s/d 45 TAHUN	20	26.7	26.7	96.0
≥ 46 TAHUN	3	4.0	4.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3. diperoleh data bahwa 75 responden, sebagian besar responden adalah di interval usia 18 s/d 25 tahun sebanyak 30 pegawai (40%), usia 26 s/d 35 tahun sebanyak 22 pegawai (29.3%), usia 36 s/d 45 tahun sebanyak 20 pegawai (26.7%), dan usia ≥ 46 tahun sebanyak 3 pegawai (4%).

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**LAMA BEKERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 TAHUN	9	12.0	12.0	12.0
1-2 TAHUN	26	34.7	34.7	46.7
3-5 TAHUN	32	42.7	42.7	89.3
≥ 5 TAHUN	8	10.7	10.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4. diperoleh data bahwa dari 75 responden sebanyak 9 pegawai (12%) memiliki masa lama bekerja selama < 1 tahun, 26 pegawai (34.7%) memiliki masa lama bekerja selama 1-2 tahun, 32 pegawai (42.7%) memiliki masa lama bekerja selama 3-5 tahun, dan 8 pegawai (10.7%) memiliki masa lama bekerja ≥ 5 tahun.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan software SPSS Versi 22. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.323	6.852		-,777	,440
	Motivasi Kerja	,728	,197	,320	3,688	,000
	Lingkungan Kerja	,464	,174	,255	2.666	,009
	Pengembangan Karier	,459	,103	,407	4,475	,000

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5.323 + 0,728 X1 + 0,464X2 + 0,459X3$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa Konstanta = -5,323 Jika variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja diasumsikan tetap, maka Kepuasan Kerja akan meningkat -5,323. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0.728 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk Motivasi Kerja akan diikuti terjadinya kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0.728. Nilai koefisien Lingkungan Kerja menunjukkan angka sebesar 0.464, menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Lingkungan Kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0.464. Nilai koefisiens Pengembangan Karier menunjukkan angka sebesar 0.459, menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk Pengembangan Karier akan diikuti dengan terjadi kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0.459.

### Koefisien determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6. koefisien determinasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 <sup>a</sup>	,534	,515	4,685

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: X4

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Berdasarkan output pada tabel 6, diperoleh angka *adjusted R square* sebesar 0,515 atau (51.5%). Hal ini menunjukan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar

51.5%. Sedangkan sisanya 48.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama bahwa penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, melalui kompensasi, sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja (Ekhsan, 2019). Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja dan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, orang yang kurang tertarik dengan pekerjaannya atau kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan hasil yang dihasilkan juga akan kurang maksimal. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, di antaranya adalah memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan yang berprestasi, meningkatkan peluang karier dan pengembangan diri bagi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua bahwa penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto (2019), bahwa dampak dari lingkungan kerja mampu memberi kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat seseorang lebih betah dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik atau buruk dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga dapat menurunkan kinerja dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan. Kondisi fisik lingkungan kerja seperti kebersihan, suhu ruangan, dan kemudahan akses harus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Rekan kerja yang baik dan saling menghargai juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dalam suasana yang harmonis. Budaya kerja yang baik di perusahaan juga perlu diperhatikan, seperti adanya komunikasi yang efektif dan terbuka, serta adanya kesempatan untuk berkontribusi dan berkembang dalam pekerjaan.

### **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa penelitian menunjukkan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhmal (2018) pengembangan karier mampu berkontribusi dalam kepuasan kerja. Pengembangan karier merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Orang yang memiliki peluang untuk berkembang dan mengembangkan diri dalam pekerjaannya akan lebih termotivasi dan lebih

puas dalam bekerja. Sebaliknya, orang yang tidak memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaannya akan kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaannya. Peningkatan peluang pengembangan karier dapat dilakukan dengan berbagai cara, di antaranya adalah memberikan pelatihan dan kursus untuk meningkatkan kompetensi karyawan, menyediakan program magang dan internship bagi karyawan yang ingin mengembangkan diri, serta memberikan kesempatan untuk mencoba pekerjaan yang berbeda agar karyawan dapat menemukan minat dan bakatnya. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya peluang pengembangan karier yang diberikan kepada karyawan.

## V. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir merupakan faktor-faktor yang sangat penting dan saling terkait dalam menentukan kepuasan karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan karyawan karena seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja dan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan karena karyawan akan lebih betah dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Pengembangan karier yang tersedia bagi karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan karyawan karena karyawan akan lebih termotivasi dan lebih puas dalam bekerja jika memiliki peluang untuk berkembang dan mengembangkan diri dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara optimal. Perusahaan dapat melakukan berbagai cara untuk meningkatkan motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir karyawan, di antaranya adalah memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan yang berprestasi, meningkatkan peluang karier dan pengembangan diri bagi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk bekerja. Dengan demikian, kepuasan karyawan akan meningkat dan kinerja karyawan juga akan meningkat secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z., & Usman, A. (2010). Effects of motivational factors on employees job satisfaction a case study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(3), 70.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20–24.
- Alwi, S. (2001). Manajemen sumber daya manusia strategi keunggulan kompetitif. *BPFE, Yogyakarta*.
- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara. *Jurnal Economica*, 8(1), 11–21.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg*.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).

- 
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. nesinak industries. In *Management, and Accounting* (Vol. 2). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Baroroh, A. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 65–80.
- Chatterjee, I., & Chattopadhyay, M. (2015). The impact of motivational factors on job satisfaction of public and private sector bank employees. *International Journal of Science Technology and Management*, 4(1), 51–58.
- Ekhsan, M. (2019). pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja frontliner pada pt bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2), 249.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), pp-100.
- Kusmaningtyas, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(01).
- Oduma, C., & Were, S. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Negeri, Kasus Universitas Kenyatta. *Jurnal Internasional Manajemen Ilmu Sosial Dan Kewirausahaan*, 1, 1–16.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN*. Yogyakarta.
- Simbolon, J. (2017). Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dwi Lestari Nusantara. *J. Manajemen Bisnis*, 17, 25–26.
- Wibowo, E., & Susilowati, W. (2010). Pengaruh kepemimpinan, organizational citizenship behaviour, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(1).
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).